

3 1761 11766765 9







Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117667659>











LABOUR

79

# Annual Report

Lacking 1999







CA1  
MI  
- E52

Government  
Publication

# LABOUR

## Annual Report

### Employment Equity Act



2

0

0

0



Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

Canada  
LT-020-12-00



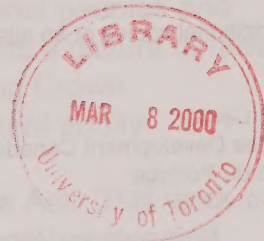


LABOUR 1900-2000

# Annual Report

Employment Equity Act

# 2000



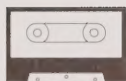


LABOUR 1900-2000

# Annual Report

Employment Equity Act

2000



If you require additional copies or an alternate format of this publication  
please contact:

Public Enquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Québec  
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

Cat. No. : LT-020-12-00

Printed in Canada

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2000

Cat. No.: MP 31-5/2000

ISBN:

Minister of Labour



Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,  
C.C., C.M.M., C.D.  
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is with great pleasure that I present the thirteenth Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

Employment equity is about ensuring equal access to employment opportunities for women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities. The Annual Report presents a picture of how successfully employers under federal jurisdiction, including Crown corporations, are implementing the principles of employment equity.

Much consultation was involved in the development of the Act. This work resulted in the implementation of legislation which is comprehensive and which promotes the development of fair, equitable and accessible workplaces for Canadians. The results detailed in this year's report show that the employment equity Act is effectively promoting these objectives.

The Annual Report for the year 2000 demonstrates a more equitable workplace than ever before. Employers covered by the Act have shown diligence and co-operation in meeting their obligations. This has led to an improved situation for the designated groups in terms of better representation and greater shares in hiring, promotion and employment opportunities.

.../2

Canada



While the report demonstrates important progress has been made, we must continue to work to promote and develop the objectives of the Act. Areas of particular emphasis include salary, termination, recruitment and morale in federally regulated workplaces.

Every Canadian should have the opportunity to succeed. A fair and equitable workplace is achievable and, as this report indicates, we are moving progressively towards it.

Respectfully submitted,

A handwritten signature in cursive script, reading "Claudette Bradshaw". The ink is dark and the signature is fluid.

Claudette Bradshaw

# Table of Contents

---

<b>Highlights .....</b>	<b>1</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>1. The Business Climate .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Good Practices .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Employer Ratings .....</b>	<b>17</b>
<b>4. Employers' Reports .....</b>	<b>33</b>
4.1 The Workforce .....	33
4.2 Women .....	37
4.3 Aboriginal Peoples .....	43
4.4 Persons with Disabilities .....	49
4.5 Members of Visible Minorities .....	55
<b>Appendix A: Glossary of Terms .....</b>	<b>61</b>
<b>Appendix B: Ratings Methodology .....</b>	<b>63</b>
<b>Appendix C: Statistical Summary .....</b>	<b>69</b>

---





## THE BUSINESS CLIMATE

The Canadian economy grew strongly in 1999, which led to significant gains in incomes and job creation. The unemployment rate was down to 6.8%, its lowest level in nearly 24 years, and real economic growth averaged 3.8%. Sectorally, telecommunications enjoyed a 49.9% increase in revenues, while the financial services sector came second at 19.4% increase. The Canadian industries continued to consolidate and rationalise their operations in response to deregulation and globalisation. Negotiations continued in the Banking industry on mergers, while the federal government relaxed conditions for foreign banks to operate in Canada. In air transportation, mergers were the main stories, as the sector experienced a decline in the number of air carriers from 7 to 1 over the past decade. Railway transport is showing a comeback, as companies in Canada and the United States are closing ranks to produce mega-railways across North America. Companies in the Communications industry are the likeliest to benefit from gains in technology, especially in telecommunications and broadcasting services.

## GOOD PRACTISES

The employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 1999, employers have indicated that the measures they adopted to remove barriers for the designated groups have in fact benefited all employees and have given the business a competitive edge with a more diverse workforce and better client service. Employers are using several methods, including placement agencies and the

Internet, to reach candidates from designated groups. Accommodation measures for the designated groups are making for a better overall workplace environment. Employers find communication with employees as a key element in their strategies and an essential factor in successful workforce surveys.

Management commitment to employment equity as well as partnership with the designated groups' representatives was also highlighted as a priority. Increasingly, employers are networking with each other to find solutions and find good practices that they can implement.

## EMPLOYER RATINGS

In this report, individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 1999 to improve the situation of these groups. The ratings evaluate these elements that are summarised in six indicators.

The rating measures the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce, and received treatment similar to other employees (in terms of the jobs they do and their salaries) as of the end of 1999. It also reflects the progress that an employer has made during 1999 in improving the situation of a designated group.

- The results for 1999 show that the best ratings were for Aboriginal Peoples, where a total of 130 out of 327 employers received an "A" for this designated group. Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 79 companies received an "A" for this designated group. Seventy-six employers were rated "A" for women, and 74



employers were rated "A" for members of visible minority groups. Also, there were 85 employers receiving a "B" for women, compared to 60 employers who received the same rating for members of visible minority groups, and 37 employers who had the same for Aboriginal Peoples.

- In both top ratings, members of visible minority groups arrived at third place after Aboriginal Peoples and women in all companies under the Act.
- Half of employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples and women, compared to 60.0% who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation was for persons with disabilities, where only 16 employers received an "A" for this group, and another 17 received a "B". Almost 90.0% of employers received a "C" or lower for this designated group.

## THE WORKFORCE

A slight decrease was observed in 1999 in the number of employees reported by federally regulated companies under the Act compared to 1998. The decrease from 589,218 to 584,782 (a drop of 4,426 employees, or 0.8%) was largely a correction in reporting activities by some employers than a change in the number of employers. Two employers in the Other sectors have adjusted their reporting practices by showing only that portion of their workforces that come under federal jurisdiction. This adjustment removed 7,730 employees who operated under provincial jurisdiction. In fact, the decline occurred in the Other sectors only, where the workforce went down from 60,815 to 50,095. Transportation grew from 158,735 to 162,198, Communications grew from 194,920 to 197,960, and Banking was almost unchanged at 174,529.

Communications remained the largest industry in the workforce under the Act, accounting for 33.9% of the total, followed by Banking (29.9%), and Transportation (27.6%). All the other sectors accounted for 8.5% of the workforce under the Act.

Almost 9 in 10 employees under the Act worked in four provinces in 1999: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.

The number of hires dropped in 1999, but remained high when compared to the past ten years. Communications, the fastest growing industry, accounted for almost 40.0% of all new hires in the current reporting year, and was the only sector that reported an increase in hiring activities.

Although there were fewer terminations in 1999 compared to 1998, the figure remained higher than that reported in every year between 1991 and 1997. Employers under the Act hired more people than they terminated, a situation that was observed only in 1998 over the past ten years. The number of employees promoted fell dramatically in 1999 from 62,200 to 51,875, with much of the decline reported in Banking.

## THE DESIGNATED GROUPS

### Representation

All four designated groups experienced an increase in their representation in the workforce under the Act in 1999 compared to 1998.

- The representation of women increased from 44.2% to 44.8%, while that of employees with disabilities increased from 2.3% to 2.4%, reversing a declining trend that started in 1996.
- During the same period, the representation of Aboriginal employees had a significant increase from 1.3% to 1.5%, while visible minority employees increased from 9.9% to 10.5% in 1999.

Women's representation increased in Transportation and the Other sectors, but fell in Banking and Communications. Aboriginal employees' representation was stable to rising in all four industrial sectors, most significantly in Transportation. Transportation was the only sector in which the number of employees with disabilities increased in 1999, bringing representation to 2.5% in that sector from 1.8% in 1998. The representation of visible minority employees increased in all sectors, except in the Other sectors, where it dropped from 7.9% to 7.4%.

- Ten of the 13 regions experienced increases in the representation of women in the workforce under the Act, most notably Nova Scotia, where representation went from 45.8% to 49.8%. Among the three regions where women's representation declined, the Northwest Territories had the greatest decline from 30.9% to 26.8%.
- Over three-quarters of Aboriginal employees in the workforce under the Act were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. Quebec and Newfoundland had the lowest representation of Aboriginal employees in their workforces.
- Almost three-quarters of all employees with disabilities in the workforce under the Act were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Their representation improved in western Canada but fell in the eastern provinces.
- Eight out of ten visible minority employees were located in Ontario and British Columbia, with Ontario accounting for the lion's share at 62.4% of all visible minority employees in the workforce. Representation of this designated group improved in every region except in Alberta.

## **Workforce Flows**

### **Women**

Women had a lower share of hirings in 1999, falling from 41.3% to 39.8% of all hirings into the workforce under the Act. The drop was reflected in 8 occupational groups, particularly in the three sales occupations. On the positive side more women were hired into 6 occupations, mainly as supervisors, semi-professionals and technicians, and administrators.

Fewer women were terminated in 1999, as their share of all terminations in the workforce under the Act fell from 41.5% to 40.9%. The decline in women's terminations was reflected in Transportation and Communications.

Women received fewer promotion opportunities in 1999. The decline occurred in Banking, as the

remaining sectors showed increases. Women accounted for 53.9% of all persons promoted by employers under the Act.

### **Aboriginal Peoples**

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act this reporting year (1.5% compared to 1.4%). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, taking in 45.0% of all hires of this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased from 1.5% to 1.6% in 1999. It fell only in the Other sectors. Terminations of Aboriginal employees exceeded hirings in 8 occupations, while hiring exceeded terminations in the remaining six occupations.

This designated group accounted for a smaller share of all persons promoted in 1999 (1.4% compared to 1.5% in 1998). The decrease was reflected in Communications and the Other sectors. Almost 55.0% of the Aboriginal employees' share of promotions occurred in Banking.

### **Persons with disabilities**

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act was unchanged in 1999 at 0.9%. Hiring of this designated group fell only in Banking but rose in the three other major sectors. It also fell in 9 occupational groups in the entire workforce, and rose in 3 occupational groups. The rises and the declines offset each other and resulted in an unchanged situation.

The share of this designated group in all terminations by employers under the Act was unchanged at 2.0%, which is lower than their representation in the workforce. Most terminations of employees with disabilities occurred in Banking and Communications.

More employees with disabilities were terminated than hired. This has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the Act.

On a more positive note, the share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 1999 increased from 1.8% to 1.9%.



### **Members of visible minority groups**

Members of visible minority groups had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 1999. This is the second year of decline, as it fell from 11.2%, in 1998 to 10.6%. The share observed in 1997 was 12.1%. Among the four major industrial sectors, only the Other sectors showed an increase in the share of hirings of members of this designated group. The majority of visible minority hires occurred in three occupational groups: professionals, clerical personnel, and manual workers.

Employers under the Act terminated fewer visible minority employees in this reporting year. Most of these terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 1999 was unchanged at 14.1%, but was the highest ever since 1987, and was also higher than their 1999 representation in the workforce.

### **Occupational profile**

The workforce under the Act was largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 1999, followed by professional and management jobs. The concentration varied across industrial sectors. Whereas almost 75.0% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only 26.3% were in these two occupations in Transportation.

The representation of women has been increasing in managerial and professional jobs and decreasing in administrative and clerical occupations. Banking had the highest concentration of women (72.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. The lowest representation of women was in Transportation (25.2%), but this sector is showing significant increases for this designated group.

Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 1999, namely, clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual

work. The distribution of this designated group shifted in 1999, with 8 occupations showing an increase, and 6 showing a decrease.

The percentage of persons with disabilities in management, professional and supervisory and skilled jobs decreased in 1999, while it increased in blue-collar jobs associated with manual work.

A majority of visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and the two manual workers groups. This designated group was more concentrated in the two professional occupations compared to other designated groups. Almost 16.6% of visible minority employees were professionals, against 11.2% of women, 6.4% of Aboriginal employees, and 10.0% of employees with disabilities.

### **SALARIES**

The estimated salary gap between all men and all women in the workforce under the Act narrowed slightly in 1999. Women earned on average 77.6% of what men earned for full-time work. The gap also narrowed for visible minority women against all women and for Aboriginal men against all men, but widened for Aboriginal women against all women, and for women with disabilities against all women. The gap also widened for men with disabilities against all men.

Given that all women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap is observed between all women and women in each minority designated group, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. These women are disadvantaged for being women and also for belonging to another designated group. This is evident not only in the salary gap mentioned above but in the distribution of income. While only 19.2% of all women earned \$50,000 and over compared to 42.8% of all men in the workforce under the Act, this ratio was only 10.7% for Aboriginal women, 14.7% for women with disabilities, and 16.9% of visible minority women.

# Introduction

*The Canadian economy grew again in 1999, but the impact on the labour market varied among the different industrial sectors. While overall employment grew in Canada, the impact in the workforce subject to the Employment Equity Act was uneven. There was growth in employment in business services associated with the new economy (e.g., communications and information technology), and in transportation, but a reduction in Banking, which underwent further workforce adjustments and consolidation of operations in 1999.*

*There was also a decrease in the number of employees reported in federally regulated companies covered by the Employment Equity Act in 1999. The decrease was unrelated to the economic situation, but to the adjustments made by some employers to reflect only that portion of their workforces that fall under federal jurisdiction. The new companies that reported for the first time in 1999 were small, employing fewer but more highly qualified people. On the other hand, a number of companies in Banking, Transportation and Communications merged and/or continued to reduce their personnel. In the process, manual and other low skill workers have been losing ground.*

*This changing environment affected the designated group members. The following pages will review the situation of these designated groups in 1999, how they fared, and whether they benefited from the positive economic climate.*

## THE 2000 ANNUAL REPORT

In June 2000, employers covered under the Employment Equity Act submitted their thirteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations have made toward achieving an equitable representation of the groups during 1999. This Annual Report provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 1 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the Act, present profiles of the workforce under the Act and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used in evaluating the employers' performance. Appen-

dix C includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.

## THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups. Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;



- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals.)

The Act states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must also report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the Act allows the government to fine employers who

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

### **THE FEDERAL PUBLIC SERVICE**

The current report analyses the reports received from federally regulated employers and Crown corporations. The federal public service is also covered by the *Employment Equity Act* but federal Departments are required to report to the President of the Treasury Board who prepares a separate report to Parliament

### **THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM**

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC.

### **MERIT AWARDS**

Through the Merit Awards program, the Department recognises the special efforts and achievements of organisations in implementing employment equity. Employers covered by either the Federal Contractors Program or the Employment Equity Act may compete for these awards. There was no Merit Awards ceremony in 2000, as the next event is scheduled for May 2001.

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development  
Labour Standards and Workplace Equity  
Labour Branch  
Human Resources Development Canada  
Place du Portage, Phase II  
165 Hotel de Ville  
10th Floor  
Hull, Quebec  
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib

**Telephone:** (819) 953-7499

**Fax:** (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following addresses:

**[kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca)**

The report will be available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

**<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis>**

# 1. The Business Climate

---

*This chapter presents the significant trends and events, which occurred in 1999 for the industries covered under the Act. Within these industries, certain mergers and acquisitions or consolidation activities have had an impact on the dynamics of employment equity data.*

*Employers covered under the Act are influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. Thus, the business climate provides a background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates whether progress in representation of a designated group is linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.*

---

The Canadian economy grew strongly in 1999, surpassing forecasters' expectations. This led to significant gains in incomes and job creation. The unemployment rate was down to 6.8%, its lowest level in nearly 24 years, and real economic growth in 1999 averaged 3.8%.

The Y2K bug, e-commerce, and response to globalisation, made headlines in 1999. The year ended with the resolution of the Y2K bug, as e-commerce made its debut for the new economy of the third millennium. Industries with high IT and e-commerce content showed rapid growth. The telecommunications sector showed a 49.9% increase in revenues, the highest among all the industries in 1999, while the financial services sector was second at 19.4% increase. In comparison, transportation had a 13.9% increase. Canadian industries are increasingly aware of international competition and the impact of free trade and globalisation. Their reaction is reflected in the number of subsequent consolidations, mergers and acquisitions, and the development of new international partnerships.

## **Banking**

The Bank of Montreal, the country's fourth largest banking institution, announced plans in October to consolidate its operations by reducing its workforce by about 1,450 out of 33,310 jobs, and closing an estimated 10 per cent of its 1,040 Canadian branches. These plans came several months after the failure of a proposed merger with

the Royal Bank. In addition to the Montreal-Royal case, the federal Department of Finance also did not approve the proposed merger of CIBC and the Toronto Dominion Bank.

The Bank of Montreal was not the only banking institution to introduce cuts. The Royal Bank decided in February to slash \$400-million from its annual costs by consolidating administrative and back-office functions, and rationalising capital expenditures and non-critical projects. In June, CIBC pledged to cut \$500-million in costs over the next 18 months.

Without the mergers, the banks chose internal restructuring and cost-cutting measures as an alternative to facing international competition. In March, the Dominion Bond Rating Service cut its long-term ratings for Canada's large banks, saying they are becoming relatively minor players in the global market while facing increased competition at home. Specialised foreign competitors are entering such fields as credit cards and deposit accounts, while Canadian credit unions and life insurers are increasingly successful in competing with banks.

Canadian banks have been slipping on the world stage in terms of shareholder equity as their international competitors have been growing faster. Mergers in other countries pushed Canadian banks further down the list of international banks. The Canadian Big Five occupied positions falling



between 22 and 39 in 1984, but dropped to positions falling between 49 and 69 in 1998. The value of the Canadian dollar and the banks' inability to consolidate were cited as reasons for the slippage, while merging international competitors have leapfrogged past them. The Canadian Bankers Association stated that the international presence of Canadian banks benefits the economy. Forty per cent of their money was earned outside Canada in 1998.

The two high-profile failed mergers did not discourage further attempts. TD-Bank announced plans in August to take over Canada Trust Financial Services (CT). The federal government has overhauled banking regulations in June 1999 on the basis of the MacKay Report (*Task Force on the Future of Financial Services*) setting out strict conditions for mergers. As a trust company, CT was not subject to the same restrictions, which made the take-over by TD easier to approve. The purchase would allow TD to become the biggest bank in Canada in terms of consumer deposits and loans. The combined workforce at both institutions would total 44,000 employees, but some streamlining was planned.

Conditions for foreign bank entry were improved in 1999. In February, the federal government brought in legislation to widen business powers of foreign banks, in line with commitments made at the World Trade Organisation (WTO). Foreign banks operating in Canada will be able to take advantage of their corporate parent's capital. Although foreign banks had been allowed to operate in Canada, their presence in the market was greatly restricted because they were required to set up separate subsidiaries with their own capital bases. The bill is the first step in making the financial services sector more competitive. Foreign banking subsidiaries have traditionally operated in larger wholesale accounts and were not seeking access to the retail banking market. Canada became signatory to the WTO agreement on financial services in December 1998, to provide increased access to foreign banks in 1999. In June 1999, the Department of Finance released the Banking Industry Guidelines. These guidelines allowed single investors to own 20.0% of a bank, double the current limit, but did not permit banks into the car leasing and insurance business. The

higher limit will allow banks to create major subsidiaries with joint venture partners, such as U.S. banks. The guidelines were preceded by the May 1999 release of tax changes by the Department of Finance to allow foreign banks set up branches in Canada without having to go through the establishment of separately capitalised subsidiaries.

The banking industry also dealt with the issue of risk management in 1999. The Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) focused on risk management practices of banks and insurers. Its annual reviews will look at risk mitigation, i.e., the way in which a financial institution and its board of directors control risk. OSFI regulates more than 400 financial institutions. OSFI allowed banks and other federally regulated financial institutions until June 1999 to determine whether they were ready for the Y2K problem. The financial institutions collectively budgeted \$2.5 billion to get their computers Y2K compatible.

Demutualization was a major event in this reporting year. Several Canadian financial institutions started the process of demutualization in 1999, converting from mutual enterprises owned by policy holders to publicly traded companies owned by shareholders. This radical shift will enable these companies to tap the stock markets for expansion and acquisition of capital in the rapidly consolidating world of financial services. This brought five new financial institutions to the stock market in direct competition with the big banks, with the benefit that the financial services sector has been significantly broadened. The move to demutualization entailed a pay-out of about \$24 billion to 3.7 million policy holders. The impact of demutualization will have a mixed impact on the workforce in the Banking sector, as banks take over other finance companies and new players pose a competition to banks.

### **Transportation**

The Air Canada take-over of Canadian Airlines and the continental railway mergers were the main stories in the transport sector in 1999.

With the merger of Air Canada and Canadian Airlines, the Canadian airline industry has under-



gone a major restructuring, with a single company in dominance of 80.0% of the industry. The 1990s witnessed the decline in the number of Canadian national airline companies from 7 to 1.

Air Canada won control of Canadian Airlines International in December after a six-month take-over battle. It reached a settlement with Canadian's major American shareholder, AMR Corp. Air Canada paid \$92-million for Canadian and received more than 50.0% of Canadian's outstanding shares. It will have to restructure Canadian's \$3.5 billion debt, integrate the two airlines, and cut 2,500 jobs over the next two years. The merger would make Air Canada the 10th largest airline in the world, with 40,000 employees, annual sales of \$9-billion and a network of routes to every part of the world. The deal is conditioned on approval by Parliament and the Competition Bureau.

In December 1999, the Canada Industrial Relations Board rejected an application by the Air Line Pilots' Association (ALPA) for a common employer declaration that would result in the seniority lists of ALPA members, with regional carriers in the Air Canada system, being merged with the mainline carrier pilots represented by the Air Canada Pilots' Association (ACPA). The regional ALPA pilots were seeking access to career opportunities at Air Canada by having their seniority recognised by the Air Canada Pilots Association. The Board ruled that there was no industrial relations purpose that would be served by granting the application and that the merger of seniority lists would disrupt the labour relations structure that had been in place for more than a decade.

Canada's 2,170 air traffic controllers, represented by the Canadian Air Traffic Controllers Association (CATCA) reached a settlement with Nav Canada in June to avoid a strike that could have shut down all air travel in the peak summer season. The deal, achieved with mediation assistance from the Federal Mediation and Conciliation Service, was based on recommendations contained in the report of a federal conciliation commissioner including one which proposed the establishment of a committee to study fatigue and safety issues in the workplace.

The railway industry witnessed the formation of dynamic alliances after years of facing competition from the trucking industry. The Canadian National Railway (CN) was the major player in this industry.

CN and Burlington Northern Santa Fe (BN) are merging into North America's biggest railway. The new entity, North American Railways Inc., will create a giant railroad network with about 80,000 kilometres of track, 67,000 employees and \$18.5-billion in revenues. The new company will be based in Montreal, but incorporated in Delaware. The merger shall be completed in 2001. BN is second to only Union Pacific in the US. It has 55,000 kilometres of track in 28 states and two provinces, 44,500 employees and 5,000 locomotives pulling giant 50-car unit trains. CN is the biggest railway in Canada with 21,500 employees and 22,000 kilometres of track.

CN also acquired the Chicago-based Illinois Central Railway for \$2.4 billion (US). This added 28,000 kilometres of track to CN, and 23,500 employees and annual sales of \$5-billion. The Illinois Central Railroad adds the third leg of a large bi-national railway, linking the Atlantic Ocean to the Pacific to the Gulf of Mexico in one seamless route.

The Canadian railway industry also experienced downsizing in its workforce. Canadian Pacific Railway (CP), which specialises in commodity transport, announced it would lay off 1,900 workers, about 10.0% of its workforce. CP took a \$500-million one-time charge in the second quarter for the latest restructuring, mainly for severance pay. The moves at CP are part of the consolidation of the North American railway industry and CN laid off 3,000 employees in 1998 as well. The Canadian railway industry faced competition from U.S. counterparts and from Canadian trucking companies using 18-wheeler trucks.

Work conditions and access to U.S. destinations were the two issues in the trucking transport industry. Transport Canada worked on proposals to shorten the number of hours truckers are allowed to drive. This was discussed at the North

American Free Trade Agreement panel on transportation safety. The recommendation would restrict Canadian truckers to a 14-hour workday, one hour less than the current 15-hour limit, and a maximum of 84-hour workweek. Canadian truckers are allowed to drive 13 hours at a time, while their American counterparts are permitted 10 hours.

The truck transport industry faced a trade barrier in 1999. The Canadian Trucking Alliance, which represents 2,000 hauling companies, complained that U.S. officials seized at least 30 Canadian trucks and imposed fines of up to several thousand dollars, under a U.S. immigration law, that the Alliance said violated the free trade rules. Under old rules, Canadian truckers making deliveries in the U.S. cannot engage in internal deliveries in that country. But a 1999 agreement gave truckers in both countries increased privileges to transport goods while across the border. Canadian and U.S. officials discussed the issue in October 1999.

### **Communications**

The communications industries were the likeliest to benefit from gains in technology. As the Y2K hurdle was crossed in Canada on December 31, the rise of e-commerce has decreased the impact of physical distance in business, and changed the basis of competition in the communications industry.

Telecommunication carriers have consolidated many business lines, including providing local and long distance services, as well as wireless, Internet, and television services, while broadcasters exploited the gains to consolidate and increase their size.

With all the mergers and acquisitions and alliances taking place in the communications sector, the trend in 1999 was towards larger companies.

### **Broadcasting**

CanWest Global Communications reached an agreement in October with Shaw Communications on splitting the assets of WIC Western International Communications. The \$950 million deal would give CanWest 9 television stations across Canada plus *ROB Business TV*, and Shaw would acquire the speciality television and radio assets of

WIC, including shares of the *Family Channel* and *TeleToon* and the satellite unit. The deal facilitated CanWest's and Shaw's attempts to expand nationally to achieve broader scale and scope, given the similar moves towards consolidation and bigger size by broadcast companies in the United States. CanWest welcomed the deal, as it would give western Canada a counterpoint to Toronto's CBC and CTV.

Microsoft Corp., the U.S. software giant, signed an agreement in July to invest \$600-million into Rogers Communications, Canada's largest cable television company, as part of an alliance aimed at getting interactive television services into Canadian homes. Rogers has about 2.3 million cable customers and will license Microsoft systems to support at least one million set-top boxes - small powerful computers - over five years starting in 2000. The interactive television will allow consumers to communicate, use the Internet, conduct e-commerce, and watch menu television. Shaw Communications is seeking similar services for its cable customers.

The Canadian Broadcasting Corp. (CBC) released its strategic plans in March along with its license-renewal submissions to the CRTC for CBC Radio, CBC TV, Newsworld and RDI. CBC will create six speciality channels and two radio services. CBC receives an annual parliamentary appropriation of about \$900-million, but has taken cuts amounting to \$400 million in recent years. Newsworld, a CBC subsidiary, eliminated 25 jobs and cancelled and merged programs, in order to have an increased focus on live news and regional coverage. Newsworld was the only Canadian cable channel that did not turn a profit in 1998, reporting a loss of \$1.13-million. It was told by the CRTC that it could not share resources with the main CBC network.

CTV bought 68.0% of NetStar Communications, a TV speciality broadcaster, for \$394-million in February. The remaining 32.0% is owned by ESPN, an U.S. sports speciality channel owned by Walt Disney and ABC.

SkyView World Media, an U.S. satellite multicultural broadcasting company partly owned by Bell Canada, dropped five television channels



and two radio services. The cuts came as BCE Media, the satellite-broadcasting arm of BCE, was planning to seek CRTC approval to offer SkyView's foreign language programming in Canada. BCE Media owns about 30.0% of SkyView which it acquired in December 1998 for \$72-million. SkyView kept 10 TV and two radio channels in six languages.

### **Telecommunications**

While mergers made headlines in the banking industry, the take-over drive made its way into the telecommunication industry. Mergers and acquisitions spread to phone and Internet services as well as to wireless services. This followed Industry Canada's consideration of whether to relax restrictions limiting the amount of broadcast spectrum each wireless phone company can hold in Canada.

The cap was put in place to promote competition and prevent take-overs in the personal communications services (PCS). But the market grew with four competitive players: Bell Mobility, Rogers Cantel, Microcell Telecommunications, and Clearnet Communications. The companies were divided on whether to remove the cap. If the cap is removed, it could attract the interest of industry giants such as Bell Canada Enterprises and BCT.Telus Communications.

Bell announced plans to buy a \$336-million stake in Manitoba Telecom Services to help launch local phone and data services in British Columbia and Alberta. BCT.Telus, the product of a merger between B.C. Tel Mobility and Alberta-based Telus, announced plans for high-speed data and Internet service in Ontario. While neither company could offer wireless services in the other's territory because of licenses that are tied to their provincial jurisdictions, Clearnet has a national license.

Nortel, which was the high-tech arm of BCE in 1999, unveiled plans to sell 8 facilities for \$400 million (U.S.) in France, Northern Ireland, Canada and the United States, and to close two Canadian plants. Over 500 jobs will be eliminated in Burnaby, B.C., and Belleville, Ont. Another 2,300 employees in other plants will keep their jobs after the sale. The restructuring that will end in 2001, would cut Nortel's costs, allowing it to be more

competitive. Nortel, which had 24 plants before restructuring, wants to reduce its manufacturing activities so it can focus on the development and sales of telecommunication products. By using suppliers, Nortel hopes to lower its working capital expenditures and get products to market faster.

AT&T Canada dropped the words "Long Distance" from its commercial name and announced plans for spending \$800 million to enter the local telephone market in 1999. It will complete a new national network and find a buyer for the majority stake held by three banks, Royal Bank, TD Bank, and Bank of Nova Scotia.

In regulatory activities, CRTC, the federal communications regulator, placed on hold Microcell's bid to be a wholesaler to other alternative local telephone companies, citing non-compliance with existing rules. The CRTC also announced in May that it would not regulate the Internet, following an extensive review of the "new media" that drew more than 1,000 submissions. At least two-thirds of Canadian households are connected as well as the majority of schools and public libraries. In its ruling, the CRTC said self-regulation by ISP companies, existing Canadian laws and content filtering software were appropriate tools to deal with offensive and illegal matters on the Internet. In workplace developments, a \$59-million pay equity settlement in October 1999 at Bell Canada was considered by industry watchers as a landmark that will affect other companies. The settlement was between Bell Canada and about 20,000 present and former employees, mostly women. Employees would receive an average payment of about \$2,950. The case started in 1994, when the unions representing the clerks and operators took the dispute to the Canadian Human Rights Tribunal. Federally regulated industries, such as banks, airlines, and telecommunication companies fall under the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act.

### **Other Sectors**

A few developments took place in the mining sector. The federal government approved a project to develop a \$1.3 billion diamond mine in Diavik, NWT. The investment will boost the territorial economy but was challenged by Aboriginal



groups. Newfoundland negotiated a deal to develop the Voisey's Bay nickel, copper and cobalt project. The project will process all of the ore in the province over the next 25 years, but would require building a smelter in the province.

In workplace developments, the mining industry was hit with a series of labour disputes, shutdowns and cuts in the workforce. Almost 1,100 workers in Thompson, Man., ended a three-month walkout in December following a settlement with their employer. Similarly, 990 workers near Kamloops, B.C., returned to work in August after a 3-month labour dispute.

The Cape Breton Development Corp has closed down the Phalen colliery in December, eliminating 1,100 jobs in the process. The federal government has offered \$111-million in pensions and severance payments.

WestCoast Energy of Vancouver said in April that it has earmarked \$2-billion to become a major player in both power generation and distribution in Ontario, likely through acquisition. Other Canadian power companies have expressed interest in the Ontario market. Ontario Hydro has already been broken up into two companies: Ontario Power Generation and Ontario Hydro Services. It provides 85% of the province's electricity needs but will be required to reduce its output to a maximum of 35.0% within 10 years after the market is opened to new players.

## 2. Good Practices

*The Employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members in their workforces as well as a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives. In this chapter, measures which have yielded results or which look promising are shared with all employers as good practices.*

*In 1999, employers have indicated that the measures they adopted to remove barriers for the designated groups have in fact benefited all employees and have given the business a competitive edge with a more diverse workforce and better client service. Employers are using several methods, including placement agencies and the Internet, to reach candidates from designated groups. Accommodation measures for the designated groups are making for a better overall workplace.*

*Employers find communication with employees as a key element in their strategies and an essential factor in successful workforce surveys. Management commitment to employment equity as well as partnerships with the designated groups representatives were also highlighted as a priority. Increasingly, employers are networking with each other to find solutions and find good practices that they can implement.*

### THE BUSINESS CASE

Although the measures undertaken by employers have the main intention of implementing employment equity, employers are increasingly finding that these measures are in fact generating many other benefits. Several employers have indicated in their narrative reports that the measures are leading to a fairer workplace for designated group members and for all employees, and making it easier for them to recruit new employees with now an improved and more objective set of hiring criteria. Now employers are better able to attract and retain qualified employees from an enlarged pool of candidates. In fact, several employers have indicated that having a more diverse workforce has given them a competitive advantage and made them better able to serve an increasingly diverse clientele.

### POPULAR MEASURES

Employers stated that the measures undertaken were intended to remove barriers for designated group members. However, these measures had a wider application as they ended up making for a fairer and more pleasant workplace for all employees.

*The Canadian Bankers Association (CBA) is committed to creating an equitable workplace where all employees, regardless of their race, gender or disabilities, have an equal opportunity to enhance and advance their careers. A fair and equitable work environment will support access and attract a full population of qualified candidates to ensure that all perspectives are brought to bear on the issues facing the overall CBA and the banking industry it serves.*

**Canadian Bankers Association**

*Bell's commitment to Diversity in its workplace will frame these efforts and fuel the contributions of all employees. More than ever, Diversity has a central role to play in contributing to customer focus and stimulating innovation, competitiveness and future success.*

**Bell Canada**

*The Company recognises that a work environment that celebrates the diversity of its workforce helps maximise staff morale and productivity, as well as allowing the Company to better serve the diverse communities in which it operates.*

**Rogers Communication Inc.**



Certain types of measures were brought up in almost all of the narrative reports. Most employers covered under the Employment Equity Act engaged in outreach recruiting. Many indicated that they have a list of agencies to which they forward job openings. These agencies will refer qualified candidates who are members of designated groups. Another method chosen by a large number of employers to increase the pool of candidates for job openings was the use of the Internet as a recruiting tool. Many employers have found that posting job openings on their web site or other specialised job search web sites has lead to an increase in the number of designated group members applying for jobs.

In terms of retaining employees, most employers have made changes to their workplace environment to ensure that designated group members feel that they are a valuable part of a team. Employers have implemented reasonable accommodation measures. For example, most employers have made flexible-time arrangements or reduced

*The objective of the diversity policy is to ensure not only that employees' basic rights are respected but also that their differences are valued, fair access exists for all employees to selection, promotion, training and development opportunities, and a challenging environment is created for rewarding creativity and innovation.*

**Ontario Power Generation**

*As a result of the company's Alternate Work Arrangement policy, many women are returning from maternity leave with the ability to work alternate hours or avail themselves of a reduced workweek. This policy enables more women to return to Sprint Canada Inc. and feel as though the company recognises the importance of supporting balance in an employee's life.*

**Call-Net Enterprises**

schedules available as a way to help employees, especially women, balance work and family responsibilities. For members of visible minorities, many employers made available floating holidays or allowed for the possibility of exchanging statutory holidays to accommodate the observance of other cultural customs. Such generic measures had the effect of creating a more respectful workplace for all employees rather than just offering benefits for the designated group mem-

bers only. Several employers have noted an increase in employee morale and a decrease in turnover following the implementation of these types of measures.

## COMMUNICATION WITH EMPLOYEES

A growing number of employers have noted that they regard their employees as their most important asset. They have indicated that employee support of employment equity is essential to its success. In order to gain that support, employers must communicate regularly with employees regarding employment equity plans. It is important that the commitment of senior managers to the

*Internal communication is key to furthering our employment equity goals.*

**Netstar Enterprises**

principles of employment equity is repeated and that employees are informed regarding implementation. Where this kind of communication has occurred, employees were more receptive and cooperative regarding implementation. Employers who noted a difference did not communicate with employees just once or using only one method. They communicated repeatedly through newsletters, posters, Intranet and presentations. A dialogue with employees was regarded as an ongoing process. Several employers credited ongoing communications strategies for high response rates to self-identification surveys and for the inclusion of employment equity clauses in collective agreements. A solid communications and implementation strategy is essential for a successful self-identification campaign.

Some employers indicated that their employees were themselves a valuable and creative source of ideas for implementing employment equity. Canadian Freightways is an example of an employer that carried this process further than just communicating a commitment to employment equity to employees. A survey of current female staff was conducted to find out what had attracted them to the company, what they saw as barriers to employment for women, and what suggestions they might have for increasing the number of women applying for jobs.



For some employers, the main concern has not been encouraging designated group members to apply for positions, but rather ensuring that those who do apply are not screened out in the selection processes. Many employers indicated this year that they are moving to formalised and objective human resources policies. They feel that this will increase overall fairness for all employees, as well as removing potential barriers to designated groups. Many employers have begun this process by adopting objective job descriptions. By ensuring that job descriptions are gender neutral and

*The principle of Employment Equity and the Company's commitment thereto continues to be strongly reinforced to all those who are authorised to hire. Training in recruiting skills dealing with matters of sensitivity and interpersonal skills regarding employment equity and cultural diversity is provided by the Director of Human Resources.*

**CTV ATV/ASN**

*We continue to work at creating an improved workplace environment for designated group members by offering an Understanding and implementing Diversity training session to increase commitment and create action by key implementers.*

**Royal Bank**

reflective of the qualifications necessary to do the job rather than the skills of the person currently holding it, employers are able to reduce barriers to designated group members in hiring and promotion practices.

As well, many employers are taking steps to ensure that those in a position to make hiring decisions are following equity principles and are showing commitment to equity.

Managerial commitment is being implemented in several different ways. Some employers require hiring managers to receive training in employment equity. Others require that a human resources professional participate in interview panels. Either way, these employers are ensuring that their commitment to employment equity is communicated to those making hiring decisions for them.

## **PARTNERSHIPS WITH DESIGNATED GROUPS**

A number of employers indicated having difficulty in encouraging large numbers of qualified designated group members to apply for jobs. Employers are now making use of organisations, which refer candidates from designated groups. However, the employers enjoying the greatest success seem to be those who are proactively seeking partnership arrangements with these organisations rather than just sending out job posters.

Increased commitment and participation on the part of the employer seems to produce greater results. This participation takes many different forms. For example, Provincial Airlines decided to try to increase air service in an area with a high proportion of Aboriginal peoples. The airline entered into a business agreement with an Aboriginal organisation in the area which will lead to Provincial Airlines becoming involved in the training and employment of local Aboriginal persons.

Air Canada has an ongoing and active partnership with the Assembly of Manitoba Chiefs as well as with other Aboriginal organisations. Air Canada believes that this type of activity has raised the airline's profile in the Aboriginal community, and this year has indicated that "for two years now, we have been receiving more and more unsolicited applications from Aboriginal communities for all kinds of positions." Other employers have also indicated that various outreach activities have served to raise their profile among designated group members. Arnold Bros. Transport Ltd. regularly attends career symposiums, which target designated group members. This type of activity allows for direct recruiting, but it also serves a public relations function. It reminds designated group members of the company's commitment to the principles of employment equity.

United Grain Growers has found a different way to assist organisations serving designated groups to better fill its recruiting needs. This employer is gathering statistics on hires resulting from referrals to share with these organisations.

## SHARING GOOD PRACTICES

Increasingly, employers are reporting that they are networking to seek advice to share solutions.

*These workshops provide an opportunity to network with other employment equity practitioners and gain valuable information and insight on promoting employment equity.*

**SMT (Eastern) Limited**

Many have indicated that they are members in employment equity practitioners associations as well as industrial sector organisations, and that they have found these groups to be valuable sources of ideas for implementing employment equity. Cable Atlantic has indicated that it intends to contact employers with good ratings in the Minister's Annual Report to discuss implementation strategies.

Many employers have found tailoring of reasonable accommodation measures, especially for employees with disabilities, can be a very indi-

*Ryder continues to be an active participant and member of the Toronto Employment Equity Practitioners' Association (TEEPA) and utilises our membership to benchmark our progress and learn from the other member organisations.*

**Ryder Truck Rental**

vidual matter. In such situations, some employers are turning to organisations serving designated group members to have them assess the specific situation and propose measures. Rogers Communications Inc. has called upon both the Canadian National Institute for the Blind and the Canadian Council on Rehabilitation and Work to help establish reasonable accommodation measures for their employees with disabilities.

## 3. Employer Ratings

*This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 1999. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports. Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report and in the narrative section of each employer's report.*

*The assessment consists of a single rating that measures six different indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.*

*The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups.*

*The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings, followed by summary results<sup>1</sup>.*

### THE INDICATORS

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one – Representation** – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two – Clustering** – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.
- **Indicator three – Salary Gaps** – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.
- **Indicator four – Hirings** – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.
- **Indicator five – Promotions** – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's

<sup>1</sup> For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standards and Workplace Equity Staff at HRDC.



workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.

- **Indicator six – Terminations** – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

### THE RATINGS

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating, and "Z" the lowest. The ratings provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A score from 0 to 16 (1 being the least score) based

on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
<b>A</b>	Indicates superior performance in all indicators.	The organisation made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
<b>B</b>	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the Employment Equity Act, but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers persist in achieving adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hirings and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.
<b>C</b>	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
<b>D</b>	Indicates poor performance	Legislative obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
<b>Z</b>	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organisation showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.

## SMALL NUMBERS

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

## SUMMARY OF RESULTS

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 1999. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act and by employer appear in the table following this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RANKING BY DESIGNATED GROUPS						
Designated Group	Rating					Total
	A	B	C	D	Z	
Women	76	85	113	51	2	327
Aboriginal peoples	130	37	35	75	50	327
Persons with disabilities	16	17	130	121	43	327
Members of visible minorities	74	60	107	57	29	327

As the table shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. Furthermore, for persons with disabilities, the majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups.

### Results by sector

#### Banking

A majority of banks attained good results (an "A" rating) for women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were poor for the majority of employers in this sector, but were evenly distributed across all the high, medium and low ratings for Aboriginal Peoples.

#### Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal peoples in their

workforce among the four major industrial sectors. There were 79 employers out of 167 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 1999, where 30 employers received an "A" and 24 employers received a "B".

#### Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for women (32 of 93) and for Aboriginal peoples (30 of 93). Only 16 employers received an "A" for members of visible minority groups and only 6 for persons with disabilities. A larger number of companies received either an "A" or a "B" for women (71 of 93), followed by visible minorities (39 of 93), and Aboriginal Peoples (37 of 93). However, the majority of companies had a "C" or lower rating for persons with disabilities (82 of 93 employers).

#### Other Sectors

About one third of employers in the Other sectors received a high rating for women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. While



performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", employers received fewer "C"s and more "D"s for Aboriginal Peoples. A majority of employers (42 of 47) received low ratings for persons with disabilities in their workforces.

### **HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS**

In the table that follows, each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups. The following codes appear in the table

<b>CODE</b>	<b>RESULT</b>	<b>EXPLANATION</b>
<b>*</b>	An asterisk indicating small population.	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
<b>L</b>	Indicates employer has submitted a late report	The employer has submitted a report too late for inclusion in the annual report.
<b>M</b>	Late amendment	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
<b>N</b>	Not included in the database	Report received too late to be included in the database.
<b>P</b>	Indicates serious problems with the data in the report	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating
<b>R</b>	Indicates no report submitted	The employer has failed to submit a report as required in the Employment Equity Act and Regulations, and failed to submit a late report.
<b>V</b>	Voluntary	Employer submitting a voluntary report
<b>X</b>	Excluded from the database	Report excluded from the database.

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
<b>BANKING SECTOR</b>					
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	306	B	Z	Z	B
BANK OF AMERICA CANADA	368	A	D*	D*	B
BANK OF CANADA	1,272	A	A	C	A
BANK OF MONTREAL	21,466	A	B	C	A
BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	27,694	A	C	C	A
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	34,035	A	C	C	B
CANADIAN WESTERN BANK	506	B	D*	D*	C
CITIBANK CANADA LIMITED	904	B	A*	C*	A
CITIZENS BANK OF CANADA	162	A	D*	C*	B
<b>N DEUTSCHE BANK OF CANADA</b>					
HSBC BANK CANADA	4,457	B	B	C	A
ING BANK OF CANADA	268	A	A*	D*	B
LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,997	A	C*	C	D
MBNA CANADA BANK	422	A	A*	C	A
NATIONAL BANK OF CANADA	12,739	A	A	C	C
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	242	B	Z	Z	C*
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	240	B	Z	D*	A
ROYAL BANK OF CANADA	39,071	A	B	C	A
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	118	C	Z	D*	A
SYMCOR SERVICES INC.	3,644	A	A	D	A
TD BANK FINANCIAL GROUP	23,141	A	B	C	A
<b>TRANSPORTATION SECTOR</b>					
A.J. BUS LINES LTD.	111	B	A*	B*	D*
ACRO AEROSPACE INC.	381	D	D*	C*	A
ADBY TRANSPORT LIMITED	94	D*	A*	D*	C*
AIR BC LIMITED	1,049	B	A	D	C
AIR CANADA	21,143	C	A	C	C
AIR CREEBEC INC.	162	D	A	D*	D*
AIR INUIT LTD.	273	D	A	Z	D*
AIR NOVA INC.	1,142	C	C*	C	D



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
AIR ONTARIO INC.	889	C	A*	C	C
AIR TRANSAT A.T. INC.	2,262	B	A	C*	C
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	218	C	A*	A	Z
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	719	D	A*	C	A
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	181	C	A*	D*	Z
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,814	C	A	B	C
AMERICAN AIRLINES INC.	272	A	D*	A	A
ARMOUR TRANSPORT INC.	395	C	D*	D*	A*
<b>L ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED</b>	<b>525</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>C</b>
ATCO FRONTEC CORPORATION	259	C	A	C*	A
ATLANTIC TOWING LIMITED	182	D*	Z	Z	Z
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	147	D	A*	Z	Z
<b>L ATOMIC TCT LOGISTICS INC.</b>	<b>678</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
<b>L BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED</b>	<b>264</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>B</b>
BC MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,395	D	A	D	D
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	380	B	B	D*	B
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	345	C	C	C*	B*
BIG HORN TRANSPORT LTD.	169	D*	A*	A	D*
BISON DIVERSIFIED INC.	658	D	A	C	C
BRADLEY AIR SERVICES	1,039	B	C	C*	A
BRITISH AIRWAYS	226	A	Z	D*	A
BROOKVILLE CARRIERS INC.	266	C	A*	D*	B*
<b>L BYERS TRANSPORT LIMITED</b>	<b>381</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>C*</b>
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	130	B	D*	D*	C*
<b>L CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED</b>	<b>303</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>
CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	1,277	B	D*	D*	C
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	357	A	D*	D*	C
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	706	D	A*	C*	C
<b>L CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED</b>	<b>199</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>B</b>
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	48	C	Z	D*	B*
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL	13,827	A	A	C	B
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	162	D	C*	D*	D*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	939	C	A	C	B
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	737	D	A	C*	C
CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	17,219	C	C	C	C
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14,597	C	A	B	B
CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	2,073	B	A	C	C
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	176	D	D*	D*	B
V CAST NORTH AMERICA INC.					
<b>L CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED</b>	<b>319</b>	<b>A</b>	<b>C*</b>	<b>Z</b>	<b>A</b>
CENTRAL MCKINLAY INTERNATIONAL INC.	143	D*	A*	Z	C
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	556	D	A*	C	B
CLARKE INC.	802	C	B*	Z	C
CONAIR GROUP LTD.	422	D	D*	C*	A
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	355	C	A*	C*	B
DAY AND ROSS INC.	1,523	C	A	D	C
<b>L DELTA AIR LINES INC.</b>	<b>276</b>	<b>A</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>
DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	681	C	A	C*	C
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	177	B	B*	C*	C*
<b>L EMERY AIR FREIGHT CORPORATION</b>	<b>365</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B
ERB ENTERPRISES INC.	943	D	A	C	C
EXECAIRE INC.	202	D	Z	Z	D*
FEDNAV LIMITED	93	B	Z	D*	B
FIELD AVIATION COMPANY INC.	396	C	D*	D*	A
<b>L GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED</b>	<b>141</b>	<b>C</b>			
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	703	B	Z	C	C
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1,727	C	A	B	C
<b>L GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.</b>	<b>259</b>	<b>D</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>C*</b>
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	328	D	A	C*	D*
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	454	D*	A	A	A
HELIJET AIRWAYS INC.	127	C	D*	Z	C
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	107	C	D*	Z	D*
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,919	B	D*	D	B
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	100	B	Z	Z	A



	<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
	INNOTECH AVIATION LIMITED	267	D	A*	D*	A
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	362	B	A*	D*	A
<b>L</b>	<b>J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED</b>	<b>197</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>
<b>S</b>	JAY'S MOVING AND STORAGE	109	A			
	JET TRANSPORT LTD.	159	C	D*	D*	D*
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	832	D	B	B	A
<b>S</b>	KENN BOREK AIR LTD.	324	D			
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	610	C	B	Z	C
	KLEYSEN TRANSPORT LTD.	391	C	A	C*	C
	KRISKA HOLDINGS LTD.	362	D	D*	D*	B
	LAIDLAW CARRIERS INC.	346	C	A*	C*	D*
	LAIDLAW TRANSIT	6,083	A	A	C	C
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	190	D	D*	D*	B
	LOGISTEC CORPORATION	165	C	Z	D*	C*
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	136	A	Z	Z	A
	MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	358	C	D*	D*	D*
	MARINE ATLANTIC INC.	961	B	D*	C	D*
	MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,172	C	A*	C*	C
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	292	C	B*	C	C
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,064	C	B*	C	B
<b>M</b>	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	310	C	A*	D*	D*
	MONTREAL AIRPORTS	628	C	D*	D*	C
	MONTREAL PORT AUTHORITY	336	B	Z	D*	C*
	MONTSHIP INC.	134	B	Z	D*	C
	MULLEN TRUCKING INC.	367	D	B	D*	C*
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	148	C*	A*	D*	C*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	331	C	C*	C*	C
	NAV CANADA	5,494	C	C	C	C
<b>L</b>	<b>NESEL FAST FREIGHT INC.</b>	<b>249</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	240	D	B	Z	D*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	176	D	Z	D*	Z
	OC TRANSPOR	2,115	C	A	B	A

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
OCEAN SERVICES LIMITED	192	C*	D*	D*	A
OK TRANSPORTATION LTD.	188	C*	A*	A	C
PAUL'S HAULING LTD.	254	D	B	C	D*
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	647	A	A	C	A
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	542	B	A	C	B
POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	297	D	A*	C*	D*
PORTER TRUCKING LTD.	227	C	A*	D*	D*
PREMAY EQUIPMENT LTD.	112	C	B*	D*	D*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	267	C	A*	D*	D*
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	502	C	D*	Z	Z
<b>L RAILINK CANADA LTD.</b>	<b>278</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>
REIMER EXPRESS LINES	1,315	C	A	D	C
RIVTOW MARINE LTD.	286	C	A*	C*	C
<b>X ROYAL AVIATION INC.</b>					
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	614	C	D*	C*	C
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	C	A	C	D*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	681	D	A*	D*	C
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	804	D	A	C	C
<b>N SECUNDA MARINE SERVICES LTD.</b>					
<b>S SÉCUR INC.</b>	<b>855</b>	<b>C</b>			
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	344	C	A	D*	A
<b>N SERVICES HAYCOT INC.</b>					
SHARP BUS LINES LTD.	428	B	A	D*	D*
SLH TRANSPORT INC.	1,518	D	A	C	C
SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C*	D*
<b>L SOCIÉTÉ AIR FRANCE</b>	<b>236</b>	<b>B</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	388	C	A*	C*	A*
SPAR AEROSPACE LIMITED	571	D	D*	C	B
ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	574	C	A*	A	B
<b>S SUNBURY TRANSPORT LIMITED</b>	<b>95</b>	<b>B</b>			
TALLMAN TRANSPORTS LTD.	133	C	Z	D*	D*
THOMPSON'S TRANSFER COMPANY LIMITED	123	C	B*	D*	Z



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
TIPPET RICHARDSON LIMITED	172	C	A*	A*	A
TNT CANADA INC.	267	A	A*	C*	A
TORONTO PORT AUTHORITY	118	C	Z	A	C
V TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)					
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	B	D*	C*	C
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,624	B	A	C	C
TRANSFREIGHT INC.	342	D	A*	C*	A
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,461	C	B*	C	C
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	101	C*	B*	Z	A*
L <b>TRANSPORT GUILBAULT INC.</b>	<b>164</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>
TRANSPORT PAPINEAU INC.	169	Z	Z	Z	Z
L <b>TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE</b>	<b>253</b>	<b>D*</b>	<b>B*</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
TRANSPORT THIBODEAU INC.	368	C	D*	C*	C*
TRANSX LTD.	1,035	D	B	D	D
TRENTWAY WAGAR INC.	589	C	A*	D*	C
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	163	B	D*	D*	C*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	271	B	A*	Z	C
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	204	C	A*	D*	C
TST SOLUTIONS INC.	1,146	C	D*	C	C
UNITED AIRLINES	186	A	A*	D*	A
UPPER LAKES GROUP INC.	784	D	D*	C	D*
US AIRWAYS INC.	123	A	Z	Z	A
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	243	B	D*	D*	B
L <b>VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY</b>	<b>266</b>	<b>B</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>	<b>B</b>
VANCOUVER PORT AUTHORITY	144	A	A*	D*	B
VIA RAIL CANADA INC.	3,240	C	A	C	C
L <b>WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.</b>	<b>405</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
WESTCOAST ENERGY INC.	977	C	B	B	A
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	110	D	A*	D*	D*
WESTJET AIRLINES LTD.	1,102	B	C	C	C
WESTSHORE TERMINALS LTD.	187	C	Z	D*	D*
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	273	C	A	D*	D*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	C	B*	D*	D*
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	450	A	A*	D*	A
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	180	B	Z	D*	D*

#### **COMMUNICATIONS SECTOR**

2953285 CANADA INC.	44	A	A*	Z	D*
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	159	B	D*	D*	B*
AMTELECOM GROUP INC.	1,221	A	B	D*	B
AT & T CANADA CORP.	3,704	C	C*	C	C
BELL CANADA	26,715	A	C	C	C
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,203	A	B	C	C
BLACKBURN RADIO INC.	116	B	D*	Z	D*
C1-COMMUNICATIONS INC.	119	B	Z	D*	B
CABLE ATLANTIC INC.	185	B	D*	A*	Z
CALL-NET ENTERPRISES	2,557	A	A	C	A
CANADA POST CORPORATION	55,085	A	A	C	A
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	6,941	A	A	C	C
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	245	C	A*	D*	B
CANPAR TRANSPORT LTD.	1,621	D	B	C	B
CANWEST TELEVISION INC.	146	B	D*	D*	C
CF TÉLÉVISION INC.	171	C	Z	D*	A
CHUM LIMITED	1,776	A	C*	C	C
COGECO C-BLE (CANADA) INC.	288	B	D*	Z	Z
COGECO CABLE SYSTEMS INC.	749	A	D*	C	C
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	240	B	A*	D*	Z
<b>L CORUS ENTERTAINMENT INC.</b>	<b>734</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	284	A	A	C*	B
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	280	B	D	C*	C*
CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	201	C	Z	B	A*
CTV TELEVISION INC. - CFCN	149	B	D*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFQC	181	C	D*	B*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFRN	101	B	A*	A*	D*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,003	A	B*	C	A
CTV TELEVISION INC. - CIVT	151	A	Z	D*	B
CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	C	Z	Z	A*
CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	A	D*	D*	Z
CTV TELEVISION INC. - MCTV	187	C	A*	C*	B*
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	378	B	Z	D*	A
DYNAMEX CANADA INC.	654	A	A	C	C
<b>L EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.</b>	<b>1,376</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,458	A	B	C	A
<b>V GLOBAL COMMUNICATIONS (MARITIME DIVISION)</b>					
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	410	A	A*	C	C
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	216	B	D*	D*	Z
GROUPE TVA INC.	936	B	C*	D*	D*
INTRIGNA COMMUNICATIONS	137	A	D*	D*	C*
ISLAND TELECOM INC.	313	B	Z	D*	Z
<b>L JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.</b>	<b>147</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3,096	B	C	B	C
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	274	C	D*	D*	D*
<b>S MAXLINK COMMUNICATIONS INC.</b>	<b>218</b>	<b>C</b>			
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,831	C	A	D	B
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	154	B	A*	D*	D*
MONARCH BROADCASTING LTD.	262	B	C*	A	B*
MTT	2,283	B	D*	C	C
MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	134	A	Z	Z	B*
NBTel INC.	2,322	A	C*	C	A
NETSTAR ENTERPRISES INC.	93	C	A*	D*	C*
NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	233	B	A*	D*	D*
NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1,314	A	C*	C	A*
NORTEL NETWORKS	394	C	Z	C*	B
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	253	B	D*	C	C*
NORTHWESTEL INC.	556	B	C	A	B
ONTV LIMITED	180	B	D*	C*	B*



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
PAGING NETWORK OF CANADA	187	B	C*	D*	B
PELMOREX INC.	275	A	A*	B*	C
POWER BROADCASTING INC.	443	C	D*	C	B
PUROLATOR COURIER LTD.	12,365	C	C	C	B
QUÉBEC-TÉLÉPHONE	1,399	A	D*	C	B*
RADIO 1540 LIMITED	129	C	Z	Z	B
RADIO NORD INC.	161	A	A*	A*	Z
RADIOMUTUEL INC.	380	A	Z	Z	D*
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	166	B	D*	C*	Z
REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	328	C	D*	C*	D*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	129	C	Z	D*	Z
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,512	A	C	D	B
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,357	B	B	C	A
ROGERS CANTEL INC.	3,431	A	A	C	A
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	533	A	D*	C*	C
RSL COM CANADA INC.	276	B	A*	D*	A
SHAW COMMUNICATIONS INC.	2,836	B	C	D	A
SPORTS NETWORK INC. (THE)	80	B	A*	D*	C*
STANDARD RADIO INC.	447	A	A*	B	C
STAR CHOICE TELEVISION NETWORK INCORPORATED	358	A	A*	D*	B*
<b>L STRATOS GLOBAL CORPORATION</b>	<b>184</b>	<b>B</b>			
<b>L SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.</b>	<b>123</b>	<b>C</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
TÉLÉBEC LTÉE	699	B	A*	C*	D*
TELEGLOBE CANADA INC.	991	B	B*	D*	B
TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	676	B	D*	C*	C
TELESAT CANADA	470	C	D*	C	A
TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	304	A	A*	Z	Z
TELUS CORPORATION	20,812	B	C	C	C
THUNDER BAY TELEPHONE	277	B	D*	A	B*
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,367	B	C	D	A
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	561	A	A	C*	C
VIDEOTRON LTD.	2,453	B	D*	C	D
VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	635	B	A*	D*	D

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
WIC RADIO LTD.	434	C	D*	C*	C
WIC TELEVISION LTD.	874	B	D*	C	C
<b>OTHER SECTORS</b>					
ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	627	C	C	C	B
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	493	A	A	C	B
AGPRO GRAIN LTD. PARTNERSHIP	338	C	C*	C*	Z
AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	2,003	C	D	C	C
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,460	C	B	C	A
BRINKS CANADA LIMITED	2,015	C	A	C	C
BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,109	B	C*	D*	B
CAMECO CORPORATION	1,208	C	A	C	A
CANADA COUNCIL (THE)	123	A	A*	Z	A*
<b>L CANADA MALTING COMPANY LIMITED</b>	<b>187</b>	<b>D</b>	<b>B*</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,669	A	A	C	B
CANADIAN BANKERS ASSOCIATION	167	A	Z	D*	A
<b>L CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION</b>	<b>439</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	142	A	A*	D*	A*
CANADIAN PRESS (THE)	366	A	C*	B	C
CANADIAN WHEAT BOARD	477	B	C	D*	B
CARGILL LIMITED	938	C	D*	C*	B
COGEMA RESOURCES INC.	502	D	B	C	A
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	222	B	C*	D*	A*
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	811	B	D*	C	A
FARM CREDIT CORPORATION	794	B	B	C	C
<b>L FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION</b>	<b>152</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	164	C	D*	Z	A
HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,486	C	B	B	A
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	177	B	D*	D*	A
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	831	C	D*	C	C
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	2,888	D	A	D	C
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	252	D	D*	D*	C*
MDS NORDION INC.	737	A	D*	C	A

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	278	D	D*	C	C
<b>R NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION</b>					
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	344	A	A*	D*	C*
NATIONAL GALLERY OF CANADA	210	A	D*	C*	A
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	184	A	A*	D*	D*
ONTARIO POWER GENERATION	14,898	C	B	C	B
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	178	D	A*	Z	C
PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	860	C	D	B	C
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	117	C	A	D*	A*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	120	B	Z	D*	A
RIDLEY INC.	411	D	D*	D*	C
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1,237	B	B	D	B
ROYAL CANADIAN MINT	606	C	A	C	A
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,693	C	C	C	C
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	168	A	A*	D*	D*
TÉLÉFILM CANADA	92	A	Z	D*	D*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,480	C	D	C	D
VERREAULT NAVIGATION INC.	159	C	Z	D*	Z
<b>L ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.</b>	<b>192</b>	<b>C</b>	<b>A*</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>





## 4. Employers' Reports

*This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce under the Employment Equity Act in 1999. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the entire workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.*

### 4.1 The Workforce

- In 1999, the total workforce under the Act decreased dramatically in the Other sectors, and increased in two sectors; the highest increase occurred again in Transportation. The net impact was a reduction of the workforce by 0.8%.
- Thirteen new employers reported for the first time this year, while 26 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers fell 13 to 330.
- Total hirings as a ratio of the workforce fell in 1999 from 13.8% to 12.8%, and promotions also fell from 10.6% as a ratio of the workforce in 1998 to 8.9% in 1999. Terminations as a ratio of the workforce also fell from 12.9 to 12.4% in 1999.

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1998 AND 1999						
SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1998	1999	1987	1998	1999
Banking	23	21	20	169,632	174,748	174,529
Transportation	208	173	169	203,207	158,735	162,198
Communications	90	100	94	179,247	194,920	197,960
Other Sectors	52	49	47	43,331	60,815	50,095
ALL SECTORS	373	343	330	595,417	589,218	584,782

#### THE WORKFORCE IN 1999

The number of employees covered under the Act decreased by 0.8% in 1999, compared to the previous year. The drop from 589,218 to 584,782 this year was unrelated to the economic situation, but rather to the adjustments made in reporting activities by some employers. These adjustments caused the workforce under the Act to decrease by 10,720 employees in the Other sectors, but were partially matched by increases in Transportation (+3,463), and Communications (+3,040). Activities by three employers in the Other sectors explain most of this decrease in the workforce.

Ontario Power Generation, the former nuclear energy section of Ontario Hydro, has reported its own employees who fall under federal jurisdiction (14,898 instead of the previous 20,840 that represented all the employees of Ontario Hydro).

Cargill Limited reported on only that portion of its workforce that falls under federal jurisdiction (a decrease of 1,788 employees), and Cape Breton Development Corporation (1,657 employees) has not submitted a report for 1999. Some employers in the major sectors also reduced their workforces, for example, Robin Hood Multifoods reduced its workforce by 651.

Thirteen employers submitted reports for the first time in 2000, adding 9,782 employees to the workforce under the Act. In contrast, 24 others submitted no reports for a variety of reasons subtracting 14,218 employees. For example, two employers experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, seven were consolidated with other employers, and three closed down, while others may have submitted a report too late to be included in the database<sup>2</sup>. The National Arts Centre (524 employees) and the Manitoba Pool Elevators (638 employees) were among the employers who submitted no report for 1999.

Some 86 organisations were added to the total number of employers covered in 1999, bringing this number to 416. Those employers will report next year.

In 1999, most employees covered worked full-time (84.0%), while 15.2% worked part-time and 0.8% were temporary employees, but will appear in the next annual report.

### **Sectoral Profile**

Ninety-per cent of the workforce under the Act was divided almost evenly among the three major industrial sectors in the current reporting year, with Communications coming first at 33.9% of the total, followed by Banking at 29.9%, and Transportation at 27.7%. These sectors experienced increases in their shares of the workforce ranging from 0.2% for Banking to 0.8% for Communications. The Other sectors accounted for 8.6% of the workforce under the Act, down by 1.7% from the previous year.

The number of employees in Banking has rebounded in 1998 after a secular decline in the period 1991-97, from the historical high of 184,956 realised in 1990. It stood at 174,748 in 1998 and 174,529 in 1999. Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,514 in 1988, to 147,261 in 1997, but has reversed trend and rose to 162,198 in 1999. The historical decline in Communications was not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from

213,492 in 1990 to 191,198 in 1997, but rose back to 197,960 in 1999.

### **Regional Profile**

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta) accounted for 85.9% of the workforce under the Act in 1999. Ontario had the lion's share of the workforce at 44.6%, followed by Quebec at 18.3%, British Columbia at 13.1%, and Alberta at 10.0%. Three of these four provinces showed an increase in their shares of the workforce under the Act when compared with the previous year. Ontario and British Columbia gained 0.3% each and Quebec 0.2%.

The remaining 9 regions had among them 14.1% of the workforce under the Act. Their individual shares have either declined or remained unchanged in this reporting year.

In 1999, compared to the previous year, the number of employees covered by the Act decreased in eight of the thirteen provinces and territories. The declines are most notable in Nova Scotia (-2,286), Alberta (-1,954), and Ontario (-746). The declines were notable in regions with small workforces, such as Prince Edward Island (-419 employees) and the Northwest Territories (-442). The Nunavut territory is shown as a separate entity in this year's annual report, which partly explains the decline in the Northwest Territory.

The three territories had a combined workforce under the Act of 1,115 employees. There was a single employer in the Yukon with a workforce of 321 employees and a representation of women at 58.9%. The Nunavut Territory appears for the first time in the report, where the representation of women was 23.9%, the lowest in Canada, followed by the Northwest Territories at 26.8%.

Three regions experienced a significant decline in the size of their workforces under the Act, namely, Prince Edward Island (from 1,157 to 738), Nova Scotia (from 15,910 to 13,624) and the Northwest Territories (from 1,094 to 652). The decline in the last region was largely due to the creation of the Nunavut territory.

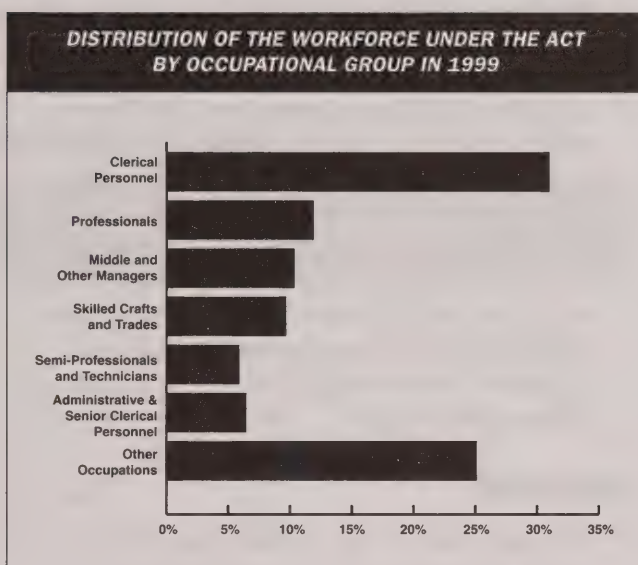
<sup>2</sup> See Chapter 3 for a list of these employers.



In British Columbia, the merger of Telus and BC Tel added 1,933 new employees to the workforce under the Act. Actions by 30 other employers in British Columbia added 1,517 employees, while actions by 30 others resulted in a decline of 2,382 employees.

In Alberta, the decline of 1,954 employees in the workforce under the Act was explained largely by the reporting activities of Cargill Limited that showed 1,910 fewer employees in that province not under federal jurisdiction.

## OCCUPATIONAL PROFILE



Employees in the workforce under the Act were largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 1999. Together, the clerical personnel and the administrative and senior clerical personnel categories grouped 37.4% of the workforce, slightly higher than in 1998.

On the other hand, a lower percentage of employees were found in professionals and semi-professionals than in the previous year. In 1999, they accounted for 17.7% of the workforce, with 11.9% professionals and 5.9% semi-professionals and technicians.

Middle and other managers formed the third largest group with 11.1% in the workforce under the Act in 1999, compared to 10.8% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased 0.3% during the same period, to reach 9.6%.

The concentration of employees varied in 1999 among sectors. For example, 74.7% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 65.7% in Communications, 44.6% in the Other sectors, and only 26.3% in Transportation. In contrast, 47.0% of employees in Transportation had either skilled or semi-skilled jobs, compared to only 0.1% of employees in Banking.

## HIRINGS

There were 75,066 new hires by employers under the Act in 1999, compared to 81,033 in 1998. As a ratio of the workforce under the Act, hiring dropped from 13.8% to 12.8%. Within the past ten years, the 1999 figure remains the second highest after 1998.

In the current reporting year, Communications remained leader, accounting for 39.1% of all hires by employers under the Act, followed by Transportation at 31.0%, Banking at 22.0%, and the Other sectors at 8.0%.

A decline in hirings as a ratio of the workforce occurred in all sectors except Communications, where it increased from 13.1% to 14.8%. With the exception of 1989, the year 1999 was unprecedented in terms of the number of new hires by employers in Communications. At 29,337, the number of hires was 50.5% higher than that observed in 1996 (19,491 persons), but fell short of the record 31,215 persons hired in 1989.

Employers in Banking hired 5,286 fewer people in 1999 compared to 1998, against decreases of 2,661 in Transportation and 1,820 in the Other sectors. As a ratio of the workforce in each sector, hirings dropped from 12.5% to 9.4% in Banking, 16.3% to 14.3% in Transportation, and 12.8% to 12.0 in the Other sectors.

No all hires are new additions from outside the workforce. Some hiring could be attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act.

Approximately 60.0% of the new employees who joined the workforce under the Act during the year were full-time employees, 37.0% were part-time employees and 3.0% temporary employees.

## **TERMINATIONS**

The number of terminations decreased by 3,673 in 1999 to 72,300, but was still higher than average terminations in every year since 1991. Almost 7 in 10 employees terminated in 1999 were in full-time jobs.

The number of terminations was lower than that of hirings in 1999. As a result, the net effect of hirings and terminations was positive for the second consecutive year. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997. A total of 2,766 more people were hired than terminated during 1999 in the workforce under the Act, almost half the figure observed in 1998 (5,060).

In 1999, employers under the Act hired 28,138 part-time workers, but terminated 20,377. However, the situation was less favourable for full-time workers, where terminations exceeded hirings by 6,524 people.

Communications accounted for 37.0% of all terminations, followed by 29.4% for Transportation, 26.3% for Banking, and 7.2% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of the workforce under the Act increased in Communications from 13.1% to 14.8%, but fell from 12.5% to 9.4% in Banking, 16.3% to 14.3% in Transportation, and 12.8% to 12.0% in the Other sectors.

Employers in Communications led the way in terms of hiring more people than they terminated. Hirings exceeded terminations by 2,618 in that sector. The transportation companies also hired

1,979 more people than they terminated, while those in the Other sectors hired 682 more than they terminated. The Banking sector had 2,520 more terminations than hires.

## **PROMOTIONS**

There were 51,875 employees promoted by employers in the workforce under the Act in 1999, against the 62,200 observed in the previous year. As a ratio of the workforce under the Act, promotions fell from 10.6% to 8.9%.

Banking accounted for 45.0% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 20.0%, Transportation at 10.9%, and Other sectors at 7.5%. In terms of numbers, promotions fell in all sectors, with Banking providing 6,112 fewer promotions, the Other sectors 1,945 less, Transportation 1,509 less, and Communications 766 less. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted fell from 19.5% to 16.1% in Banking, 5.2% to 4.2% in Transportation, 6.8% to 6.3% in Communications, and 10.8% to 9.3% in the Other sectors. Despite the decline, Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors.

## **SALARIES**

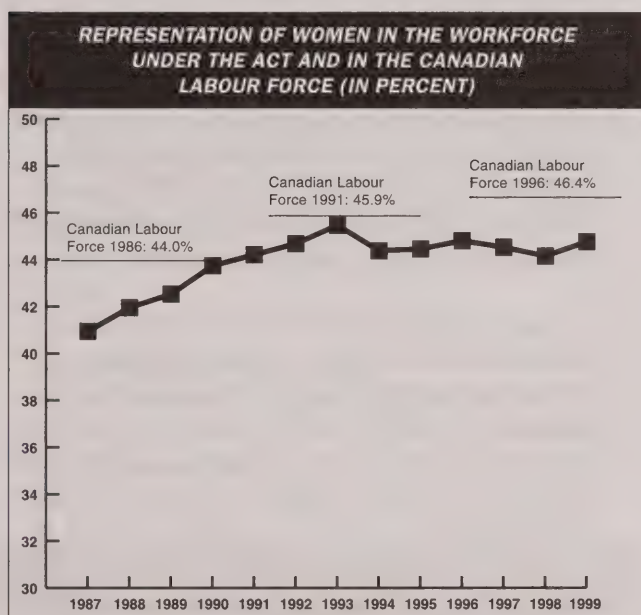
Average salaries in the workforce under the Act grew by \$1,394, or 2.9%, to reach \$49,247 in 1999. They grew by 2.5% in 1998. In the current reporting year, 14.5% of the workforce under the Act earned less than \$30,000, compared to 33.2% who earned \$50,000 and over. However, the majority of employees (52.3%) were in the mid-salary range of \$30,000 to \$49,999.



## 4.2 Women

- Women's representation in the workforce under the Act increased in 1999 to a level closer to their labour market availability.
- Fewer women were hired this year, but terminations of women were lower as well. As a result, more women were hired than terminated.
- Women's share of promotions decreased this year, but they continued to receive a majority of promotions.
- Women earned 77.6% of men's average salary, and the gender salary gap narrowed this year.
- Women had their highest representation in Banking followed by Communications.
- Overall, women were highly concentrated in clerical-related occupations, but made good progress in occupations that were previously viewed as non-traditional for women.

### REPRESENTATION



under the Act rose from 44.2% in 1998 to 44.8% in 1999. This compares well with their representation in 1987 at 40.9%. With the level attained in the current reporting year, women would have achieved 96.6% of their availability in the Canadian labour market of 46.4% (observed in the 1996 census).

There were 261,822 women in the workforce under the Act in 1999. The number of women increased in full time jobs by 2,534 and in part-time jobs by 4,387. Their representation in part-time work has been decreasing significantly in the last two years.

### Sectoral Profile

In terms of distribution, 48.0% of all women in the workforce under the Act in 1999, were in Banking, followed by 31.3% in Communications, 15.6% in Transportation, and only 5.0% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 48.7% in Banking, 31.2% in Communications, 14.3% in Transportation, and 5.8% in the Other sectors. Therefore, only Transportation showed a significant rise in the number of female employees.

Women's representation fell in Banking and Communications in 1999. It decreased by 0.5% to 72.0% in Banking, in a declining trend it maintained since 1992 when it was at 76.3%. Representation also decreased in Communications from 41.7% to 41.5%, but remained within the range of 40.0% - 42.0%, observed for the past ten years. The representation of women increased significantly in both Transportation and the Other Sectors in this reporting year. The 2.0% increase in Transportation, from 23.4% to 25.2%, was in line with the positive trend in that industry, which started at 16.9% in 1987. The rise in women's representation was also significant in the Other sectors, where it went up from 25.0% in 1998 to 26.3% in 1999.

### Regional Profile

Almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated



provinces, namely, Ontario (45.0%), Quebec (18.7%), British Columbia (13.0%), and Alberta (10.0%). Among these provinces this year, Ontario and British Columbia increased their shares of women in the workforce under the Act, while Quebec and Alberta experienced a slight drop.

Women's representation in Ontario improved from 44.9% to 45.7%, had a slight improvement in British Columbia at 44.8%, stagnated at 46.2% in Quebec, and rose from 44.0 to 45.1% in Alberta. The Maritime region had the highest women's representation in the workforce under the Act, ranging from 48.1% in Newfoundland to 51.9% in Prince Edward Island. In contrast, Manitoba and Saskatchewan had the lowest representation at 36.9% and 39.1% respectively.

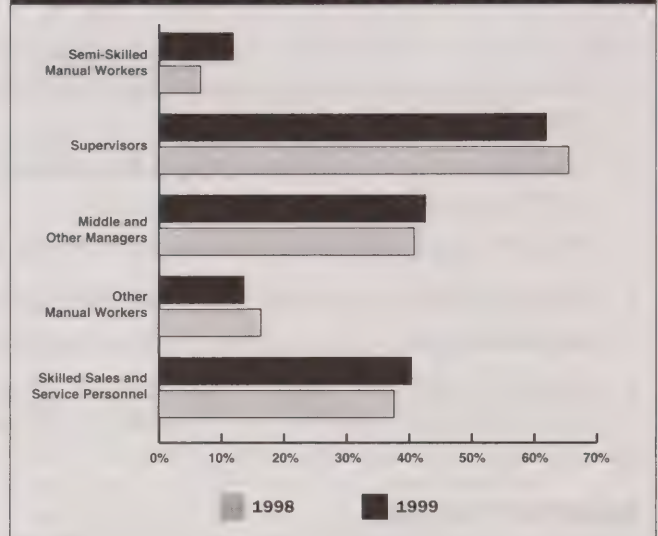
Nova Scotia experienced the most significant increase in women's representation from 45.8% to 49.8%, while the Northwest Territories had the largest decline from 30.9% to 26.8%.

### Occupational Profile

Women in the workforce under the Act in 1999 were highly concentrated in clerical-related occupations and were found in the three following occupational groups: clerical personnel, administrative and senior clerical personnel, supervisors, clerical, sales and service personnel. However, the proportion of this concentration for all women has dropped from 65.3% in 1998 to 63.7% in 1999. In contrast, the number of women increased by 2,182 in management, professionals and sales and service personnel. Women in these occupations accounted for 23.3% of all women under the Act in 1999, up from 22.6%. Women in management positions also rose from 9.5% to 10.1% as a proportion of all women.

Women's representation increased in ten occupational categories in 1999 but fell in supervisors (from 65.4% of all employees in this group to 61.9%), clerical personnel (from 68.5% to 68.0%), intermediate sales and service personnel (from

**REPRESENTATION OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1998 AND 1999**



66.2% to 65.9%), and in other manual workers (from 16.3% to 13.6%). Representation of women increased the most in semi-skilled manual workers (from 6.7% to 11.8%), skilled sales and service personnel (37.6% to 40.3%) and middle management (from 40.8% to 42.6%). They also continued their progress in seven other occupations.

In *Banking*, where the overall representation of women decreased from 72.5% to 72.0%, the occupational groups mostly affected were semi-professionals and technicians, supervisors, administrative and senior clerical personnel, skilled sales and services personnel and other sales and service personnel groups. Despite the overall decrease in the sector, women increased their representation significantly among senior managers (from 19.6% to 21.7%), middle and other managers (from 48.5% to 50.6%), professionals (50.9% to 51.4%), and skilled crafts and trades workers (from 4.8% to 32.3%).

In *Transportation*, women's representation increased significantly from 23.4% in 1998 to 25.2% in this reporting year. The increase was reflected in all thirteen occupational groups, except for one, where representation fell slightly in the two supervisors groups. The magnitude of the increase was most significant in senior management (increased from 23.4% to 25.2%), administrative and senior clerical personnel (from 72.4%

to 75.1%), skilled sales and service personnel (from 13.3% to 16.3%) and clerical personnel (from 58.5% to 60.3%). The highest increases were in semi-skilled manual workers (increased from 5.3% to 12.7%), and other sales and service personnel (from 30.2% to 34.4%)

In *Communications*, women's representation rose in 7 of the 14 occupational groups. The most significant increases occurred in the two management groups (a rise from 16.9% to 17.9%), supervisors crafts and trades (from 5.9% to 7.6%) and other manual workers (from 7.4% to 10.7%). Significant drops occurred in professionals (from 40.5% to 38.6%), administrative and senior clerical (from 84.3% to 83.3%), and other sales and service personnel (from 35.9% to 30.6%).

Women's representation rose in the Other sectors from 25.0% to 26.3%, and the increase occurred in 8 of the 14 occupational groups, most significantly in the two managerial groups and the two professionals groups. The decline in the remaining six occupational groups was noteworthy for supervisors (-6.9%), intermediate sales and service personnel (-2.8%) and other manual workers (-4.9%).

### Representativity index

Although women's representation in the workforce under the Act reached almost 96.0% of their labour market availability (44.8% of 46.4%), they remain under represented in 12 occupations,

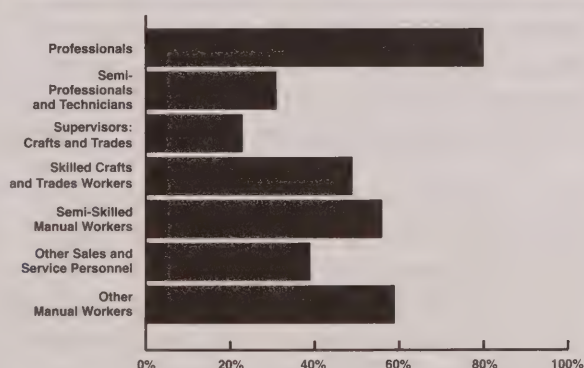
and are severely under-represented in four, where their representation was below 50.0% of their availability.

## HIRING

Women had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 1999, compared to the previous year. Almost 30,000 women were hired in the current reporting year compared to 33,495 in 1998. However, except for 1998, which was an exceptional year, 1999 compared fairly well compared to the four years preceding 1998. The same trends are observed for women when hiring data are disaggregated into full-time and part-time jobs. Again, the year 1998 was the high anomaly for women hired into full time jobs, but 1999 followed the rising trend that started in 1994.

In 1999, women's share of total hirings fell from 41.3% to 39.8%. The fall was reflected in 8 occupational groups, particularly in the three sales personnel groups. Most significantly women's hirings fell in professionals (-2.3%), skilled sales and service personnel (-2.0%), intermediate sales and service personnel (-4.8%), and other sales and service personnel (-2.6%). Women's share also fell significantly in other manual workers (-3.8%). On the positive side, women's share of hirings rose in 6 occupational groups, most significantly in semi-professionals and technicians (+1.9%), supervisors crafts and trades (+4.1%), administrative and senior clerical personnel (+2.9%), and semi-skilled manual workers (+3.3%).

**WOMEN: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY**



## TERMINATIONS

Employers under the Act terminated 1,935 fewer women in this reporting year compared to 1998. At 40.9%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was lower than the 41.5% share observed in the previous year. The same declining trend was also observed for full-time and part-time women who were terminated in 1999. The share of women of total terminations ranged historically between 39.2% and 41.9%

Sectorally, women in Transportation and Communications were less terminated in 1999 compared to the previous year. Their shares of total termina-



tions fell 1.8% in Transportation and 1.0% in Communications. However, more women were terminated in Banking and the Other sectors this year.

Women's share of terminations rose in seven occupational groups, fell in six, and was unchanged in one. Most significantly, more women were terminated in managers, professionals, supervisors, and skilled sales and service personnel groups. Fewer women were terminated, notably, in intermediate sales and service personnel, other sales and service personnel, and clerical personnel.

On balances, more women were hired than terminated in 8 occupational groups for total net hires of 2,392 women. The positive difference was most notable in semi-professionals and technicians, intermediate sales and service personnel and semi-skilled manual workers groups. More women were terminated than hired in six occupational groups for total net terminations of 2,066 women. The negative difference was most notable among sales and clerical personnel.

## PROMOTIONS

Women received fewer promotion opportunities in 1999 compared to 1998. At 53.9%, their share of all employees promoted in the workforce under the Act, was also the lowest since 1987, after it peaked at 59.7% in 1990. However, women's share of promotions was higher than their representation and higher than men's share of promotions, which stood at 46.1% in 1999.

In total, women had 6,217 fewer promotion opportunities in 1999 compared to the previous year. Almost 94.0% of the decline in promotions occurred in full-time jobs.

Almost three-quarters of the decline in women's share of promotion activities occurred in Banking, where they received 4,629 fewer promotions. Historically, women received on average 72.0% of all promotion activities in Banking; in 1999, this share was 68.3%, which was lower than their representation in this sector at 72.0%. Women's share of promotions also fell in 1999 in both Communications and the Other sectors. Almost

1,250 fewer women were promoted in these two sectors as promotion shares fell 1.9% in Communications and 0.8% in the Other sectors. In contrast, women had a higher share of promotions in Transportation, which rose 1.0% to 28.2%, higher than their representation of 25.2% in the sector.

The percentage of women promoted increased this year in five occupational groups, dropped in five more, and was unchanged in the remaining four. Female promotions rose in the two management occupations, professionals and sales groups, and fell in semi-professionals, supervisors, and the clerical groups.

## SALARIES

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 1999	
Banking	62.5%
Transportation	75.6%
Communications	86.3%
Other sectors	77.5%
ALL SECTORS	77.6%

The salary gap between women and men working full-time narrowed in 1999, but the imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was \$42,018 in 1999, or 77.6% of men's average salary (\$54,175), a slight increase from 76.7% in 1998. The increase was reflected in all four major industrial sectors under the Act, but only in Transportation did the percentage increase more significantly (from 74.2% to 75.6% in 1999). Women in the Other sectors still earned the highest average salary in the workforce under the Act (\$45,374), but enjoyed the smallest gap in the Communications sector, where they earned 86.3% of men's salaries.

Around 22.6% of full-time women earned less than \$30,000 in 1999 compared to only 9.0% of men. In the upper salary range (over \$50,000), only 19.2% of women were in this band compared to 42.8% of men. In other words, there were ten women for every four men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was ten women for every 20 men. In the mid-range band



---

(\$30,000 - \$49,999), there were 48.2% of men against 58.2% of women.

About one third of women in Banking and Transportation earned less than \$30,000, against only 13.1% in Communications and 18.2% in the Other sectors. In contrast, the ratio of men in the lower salary band ranged between 6.3% and 11.0% across the four major industrial sectors.

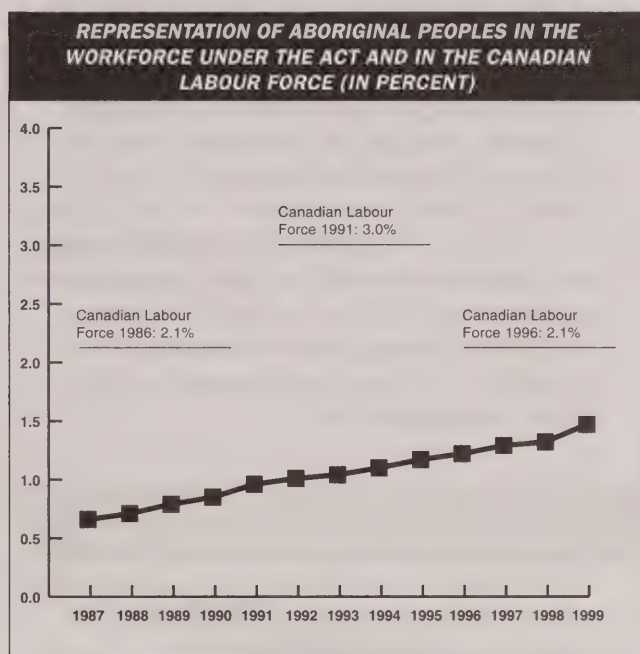
In the upper salary range, the highest share of women earning \$50,000 and over was in the Other sectors (30.5%), followed by Banking (20.1%). In contrast, 59.0% of men in the Other sectors earned over \$50,000, followed by 57.7% of men in Banking.



## 4.3 Aboriginal Peoples

- Aboriginal Peoples in 1999 achieved their highest annual increase in their representation since 1990.
- Their representation was stable to rising in all four industrial sectors, rising most remarkably in Transportation.
- Over three-quarters of all Aboriginal employees worked in three provinces, and a majority was concentrated in three occupations.
- Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.
- This designated group received fewer promotion opportunities this year. A majority of promotions of Aboriginal employees occurred in Banking.
- The difference in average salary between Aboriginal men and all men narrowed again this year, but it continued to widen for Aboriginal women against all women.

### REPRESENTATION



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act was 1.5% in 1999, compared to 1.3% in 1998. This was the largest annual increase since 1990 and compares well with their representation of only 0.7% observed in 1987. However, representation fell short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force (2.1%), as of 1996.

There were 8,570 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 1999, of whom 2,211 (25.8%) were in Banking, 2,890 (33.7%) in Transportation, 2,265 (26.4%) in Communications, and 1,204 (14.0%) in the Other sectors.

The number of Aboriginal employees increased in both full-time and part-time jobs by 721 and 39 jobs respectively, and the representation of the group in part-time jobs was slightly higher than in full-time jobs (1.6% against 1.4%).

### Sectoral Profile

Aboriginal Peoples' representation was stable to rising in all sectors in 1999. It stagnated at 1.3% in Banking and 1.1% in Communications, both levels unchanged since 1997, but rose in Transportation and the Other sectors. The rise was remarkable in Transportation over the past three years, especially in the current reporting year, where it rose by 0.5% to 1.8%, as 816 Aboriginal employees were added to the employers' workforce in this sector. Among the four industrial sectors, Aboriginal Peoples had their highest representation in the Other sectors, at 2.4% in 1999, up from 2.0% in 1998.



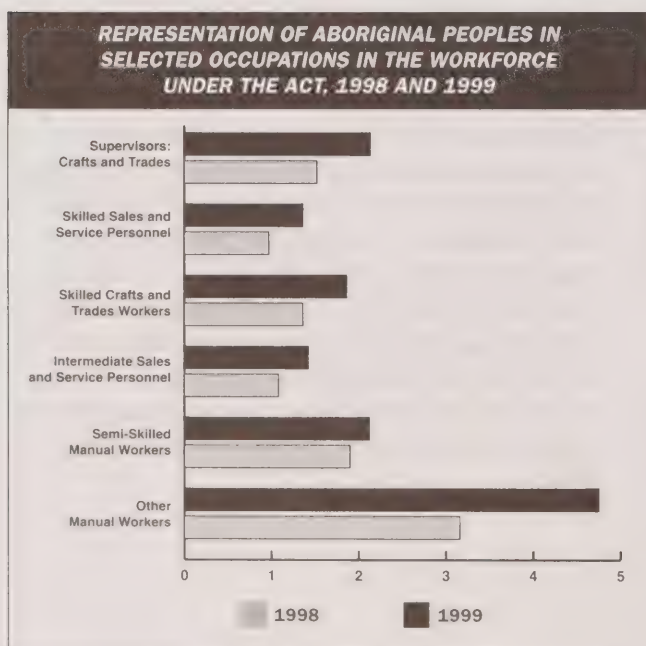
## Regional Profile

Over three-quarters of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these provinces.

Their representation as a percentage of the workforce under the Act improved from 1.0% to 1.1% in Ontario, from 1.3% to 1.5% in British Columbia, from 1.7% to 1.9% in Alberta, and from 3.3% to 3.9% in Manitoba.

The Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act was much higher than national average in the territories and was also high in Saskatchewan and Manitoba. Aboriginal employees accounted for 17.6% of the workforce under the Act in both the Northwest Territories and Nunavut respectively, 7.2% in the Yukon, 4.8% in Saskatchewan, and 3.9% in Manitoba. In contrast, with the exception of Newfoundland, Quebec and the Maritime region had the lowest Aboriginal representation, ranging from a low of 0.5% in Prince Edward Island to a high of 0.9% in Nova Scotia. Aboriginal employees made up 2.4% of the workforce under the Act in Newfoundland in 1999.

## OCCUPATIONAL PROFILE



Almost 6 out of 10 members of Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 1999, namely, in clerical personnel, skilled crafts and trades and in semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted, with 8 occupations showing an increase, most notably, skilled crafts and trades workers (up from 10.2% to 12.2%), intermediate sales and services personnel, and semi-skilled manual workers. As a result of the change in distribution, six occupations showed a decrease and only 31.6% of all Aboriginal employees worked in clerical personnel group in 1999, compared to 34.9% in 1998.

The ratio of Aboriginal employees working in the two management groups stabilised at 6.3% compared to 1998, and was unchanged in the two professional groups at 11.8%, but fell in the two clerical groups from 41.2% to 37.8%.

As a percentage of the workforce, Aboriginal employees were the only designated group to experience a rise in every occupation, most notably in other manual workers (+1.6%), supervisors crafts and trades (+0.6%), and skilled crafts and trades workers (+0.5%). Their representation was above the global average of 1.5% in five occupations, most notably in other manual workers at 4.8%. The lowest representation was in senior management at 0.5%.

In Banking, Aboriginal employees' representation was unchanged in 1999, but there were mild movements in 8 occupations, most significantly, a 1.3% increase in skilled crafts and trades workers and a 0.4% decline in semi-professionals and technicians.

In Transportation, the increase in the representation was reflected at varying degrees in all 14 occupational groups. Representation increased more significantly in professionals (up 0.4%), semi-professionals and technicians (+0.5%), supervisors crafts and trades (+0.8%), skilled crafts and trades (+0.8%), and other manual workers (+0.8%). Compared to the overall representation in the industry at 1.8%, Aboriginal

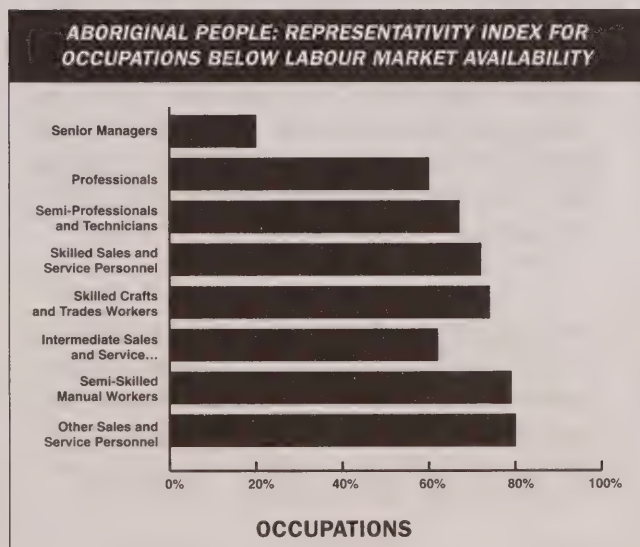
employees' representation was over 2.0% in five occupations, mainly in sales and clerical personnel and manual workers groups.

Although overall Aboriginal employees' representation in Communications was unchanged at 1.1% in 1999, it actually went up in 7 occupations, declined in 4 others, and stayed the same in 3. The most notable declines were in other manual workers (-3.0%), while the notable increases occurred in senior management (+0.3%) and other sales and service personnel (+0.7%). These percentage changes were significant for Aboriginal Peoples as their occupational representation ranged between 0.4% and 2.2%, except for other manual workers where it reached 14.3%.

Aboriginal employees' representation in the Other sectors was boosted in 11 occupations, most notably in other manual workers (up 3.0%) and in crafts and trades occupations. The representation of this designated group was above 2.4% in five occupations, most notably in other manual workers (6.5%), skilled crafts and trades workers (4.7%), and semi-skilled manual workers (4.2%).

### Representativity index

Aboriginal People's representation in the workforce reached almost 70.0% of their labour market availability of the group (1.5% of 2.1%). They were under-represented in 11 occupations but remain severely under-represented in one occupation (senior management).



### HIRING

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.5% in 1999, compared to 1.4% in the previous year). With the exception of 1998, the 1999 level was the lowest over the past ten years, and down from the 1994 peak of 1.9%. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was over 1,100 in the current reporting year, of whom 60% were into full-time jobs. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 only in four out of the 13 reporting years (i.e., in 1989, 1990, 1998, and 1999).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for 45.0% of the 1,123 hires, followed by Communications, at 21.6%, Other sectors at 17.6%, and Banking at 15.6%. The Other sectors had the highest rise in hirings in 1999, where this designated group accounted for 3.3% of all hires compared to 1.8% in the previous year. The Transportation sector also had a reasonable increase in the ratio of Aboriginal hirings from 1.9% to 2.2%. However, the share of Aboriginal hirings out of all hirings fell in Communications from 1.0% to 0.8% and stagnated at 1.1% in Banking.

In the type of employment, 7 out of 10 Aboriginal hires into Transportation were into full-time jobs against 6 out of 10 in Banking and the Other sectors, and 4 out of 10 in Communications.

The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 1999 increased in 7 occupational groups, mainly in sales and manual workers. The greatest increase occurred in other manual workers where Aboriginal hiring increased from 2.1% to 6.6% of hires in the occupation. The share of hiring decreased in 6 occupations, but the drop was small with no hires of Aboriginal Peoples into senior management.

### TERMINATIONS

Over 1,100 Aboriginal employees were terminated in 1999, the fifth year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. Seven out of ten



terminations were from full-time jobs. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 1999 compared to 1998 (1.6% against 1.5%).

Sectorally, with the exception of the Other sectors, the Aboriginal Peoples' termination was unchanged to rising in the three major sectors. The share of total terminations rose from 1.6% to 1.9% in Transportation, 1.5% to 1.6% in Banking, but remained unchanged at 0.9% in Communications. However, fewer Aboriginal Peoples were terminated in the Other sectors, where their share of total terminations fell to 3.2% from 3.3%.

In 1999, the number of Aboriginal Peoples terminated was equal to that hired in the workforce under the Act. The net result was neutral but was an improvement over the past four years and was a reversal of a negative trend that started in 1995. In the period 1995-98, terminations exceeded hirings in every.

There were more Aboriginal Peoples terminated this year as a ratio of all terminations in 7 occupations, but was more severely felt in senior management, supervisors, and manual workers. However, the employers under the Act separated fewer Aboriginal employees in three occupations: administrative and senior clerical personnel, skilled sales and service personnel, and skilled crafts and trades workers.

Terminations of Aboriginal Peoples exceeded hirings in 8 occupations in the workforce under the Act, notably in clerical personnel (-84 employees), while hirings exceeded terminations in 6 occupations, especially in semi-skilled and other manual workers (+104 employees).

## **PROMOTIONS**

Fewer Aboriginal employees were promoted in 1999. Their share dropped from 1.5% to 1.4% of all employees promoted. This share was unchanged since 1995, although representation rose from 1.2% to 1.5% in the same period. In total, Aboriginal Peoples had 737 promotions in 1999 compared to 914 in 1998. Over 9 in 10 promotions of Aboriginal Peoples occurred for those in full-time jobs.

Almost 55.0% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by around 15.0% for each of the other three sectors. The share of promotions of this designated group rose from 1.3% to 1.4% in Banking, the highest achieved since 1987, and was almost 0.2% higher than their representation in the sector. The share fell from 1.2% to 0.9% in Communications, 2.5% to 2.2% in the Other sectors, and remained at 1.7% in Transportation.

A decrease in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in 9 occupations, most notably in senior managers, semi-professionals and technicians, skilled crafts and trades workers, other sales and service personnel, and other manual workers. Also, the Aboriginal employees' share of promotions increased in 4 occupations, most significantly in skilled sales and service personnel.

## **SALARIES**

The salary gap between Aboriginal women and all women widened again this year, but narrowed between Aboriginal men and all men. The imbalance was persistent between the two groups in upper and lower salary ranges.

The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was \$36,472 in 1999 against \$42,018 earned by all women. The salary gap widened again this year, as Aboriginal women earned 86.8% of the average salary earned by all women. The widening occurred in three of the four major sectors, but narrowed slightly in Communications. Aboriginal women in Communications continued to earn the highest average salary in the workforce under the Act (\$40,296), and enjoyed the smallest gap in relation to all women's salaries in the sector (93.7%).

In contrast, the gap narrowed between Aboriginal men and all men, with Aboriginal men earning 86.8% of what all men earned in 1999, up from 86.3%. Aboriginal men's average salary was \$47,034 in 1999 against \$54,175 for all men.



One-third of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than \$30,000 in 1999 compared to 22.6% of all women. Only 12.9% of Aboriginal men were in the lower range, but this compared against 9.0% of all men.

In the upper salary range, only 10.7% of Aboriginal women earned over \$50,000 compared to 19.2% of all women. Aboriginal men were better off than women and Aboriginal women in the upper range as 31.3% of them earned \$50,000 and over in 1999. But this was still lower than all men whose proportion in the upper range reached 42.8% in 1999. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were three men against one woman. Therefore, the double jeopardy for Aboriginal women is clear.

**PERCENTAGE OF ABORIGINAL MEN AND WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 1998 AND 1999**

	1998	1999	Change (% Points)
<b>Aboriginal Men</b>	29.4%	31.3%	1.9
<b>All Men</b>	41.5%	42.8%	1.3
<b>Aboriginal Women</b>	9.8%	10.7%	0.9
<b>All Women</b>	17.4%	19.2%	1.8

Communications and the Other sectors had a more balanced salary ranges for Aboriginal women, where 73.8% of Aboriginal women in Communications were in the mid-range range (\$30,000-\$49,999), 62.2% in the Other sectors, and around 47.0% in Banking and Transportation respectively. In the lower salary range, 41.8% of Aboriginal women in Banking were in that range, against 47.0% in Transportation. Only 13.6% of Aboriginal women in Communications were in the lower range and 21.9% in the Other sectors.

Only 12.6% of Aboriginal women earned over \$50,000 in both Communications and the Other sectors, against only 11.0% and 6.1% in Banking and Transportation respectively. However, there was serious mal-distribution against Aboriginal men, in the upper range, as 42.4% of them earned over \$50,000 in Banking, 27.2% in Transporta-

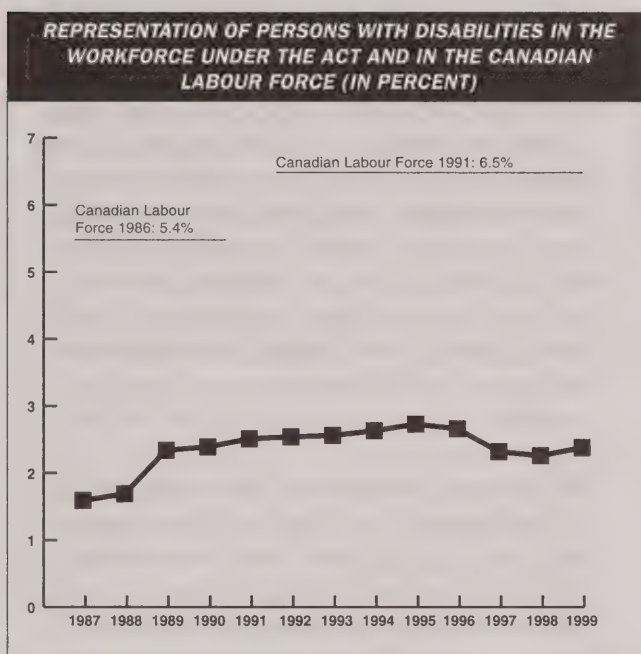
tion, 29.8% in Communications, and 37.5% in the Other sectors. In other words, there were three or four Aboriginal men earning over \$50,000 for every Aboriginal woman.



## 4.4 Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities increased this year, reversing a declining trend that started in 1996. The increase is attributed to activities in Transportation only.
- Over 7 in 10 employees with disabilities were located in three provinces in 1999, and slightly less than 6 in 10 worked in four occupations.
- This group's shares of hirings and terminations were unchanged in 1999. In contrast, the share of promotions increased.
- The salary gap between men and women with disabilities and all men and women widened in 1999.

### REPRESENTATION



The representation of persons with disabilities increased in the workforce under the Act in 1999. This increase reversed a declining trend that started in 1996. Persons with disabilities represented 2.4% of the workforce in 1999, compared to 2.3% in 1998. There were 13,925 employees with disabilities in the workforce under the Act, up 606 from the level observed in 1998. The increase occurred in full-time jobs only, whereas the population of part-time employees with disabilities actually declined. Nine out of ten employees with disabilities worked in full-time jobs in 1999.

The level of representation of persons with disabilities in 1999 remained short of the record 2.7% observed in 1995. The number also fell short of the historical record of 16,063, reported in 1995. The representation rate in 1999 (2.4%) was also far below the labour market availability for persons with disabilities at 6.5%<sup>3</sup>.

There were 8,840 men with disabilities in the workforce under the Act and 5,085 women. Men were the majority at 63.5% of the total. Most of the 606 increase in representation went to men (92.2%) as women with disabilities increased only by 47.

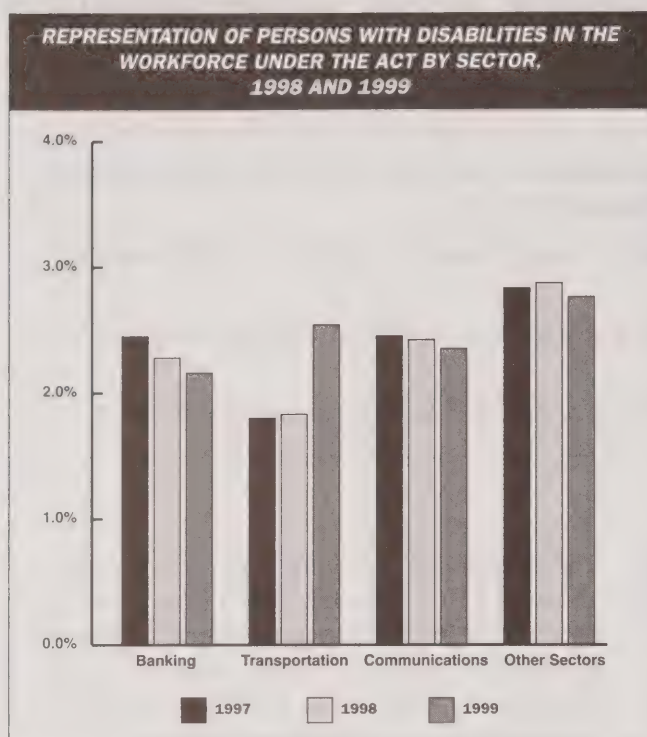
### Sectoral profile

The representation of employees with disabilities ranged between 2.2% and 2.8% across the four industrial sectors. These employees were distributed equally across the three major sectors in 1999, with Transportation, Banking, and Communications accounting for three in ten employees with disabilities each. The Other sectors had 1 in 10 employees with disabilities.

**Transportation** was the only sector in which the number of persons with disabilities increased in 1999. In fact, the increase was substantial, jumping from 2,886 in 1998 to 4,126 in 1999, bringing the representation of employees with disabilities in the sector to 2.5% from 1.8%. This brought the

<sup>3</sup> The labour market availability for persons with disabilities was estimated from the 1991 Health and Activity Limitations Survey conducted by Statistics Canada.





sector to second rank in terms of representation of employees with disabilities after the Other sectors.

Employee surveys and staffing actions at 52 companies were responsible for the increase in Transportation. Canadian Pacific Railway Company and Canadian Airlines International surveyed their workforces and reported 1,069 more employees with disabilities this year. Allied Systems also reported 41 employees with disabilities following a self-identification re-survey. One company, Laidlaw Transit, reporting for the first time, showed 120 employees with disabilities. On the other hand, 65 employers decreased the number of their employees with disabilities, for a total of 245 persons. Air Canada and Canadian National Railway alone reduced the number of employees with disabilities by 75 as they went through a restructuring exercise in 1999.

The representation of employees with disabilities continued its pace of decline in **Banking**, falling again this year from 2.3% to 2.2%, a sharp contrast with 1990 when representation was 4.1%. The number of employees with disabilities in Banking decreased from 7,528 in 1990 to 3,979 in 1998, declining again to 3,766 in 1999.

Two-thirds of employees with disabilities in Banking were women in 1999, in line with the historical share. However, their numbers fell by more than half since 1990, i.e., from 5,508 to the current 2,503. That of men fell by over a third in the same period from 2,020 in 1990 to 1,263 in 1999.

Representation also dropped in the **Other** sectors from 2.9% to 2.8%, but remained steady in **Communications** at 2.4%.

### Regional Profile

Almost three-quarters of all employees with disabilities, in the workforce under the Act in 1999, were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Ontario had 43.8%, followed by British Columbia at 14.8%, and Alberta at 14.2%. Quebec and Manitoba had less than ten per cent of employees with disabilities each, at 9.9% and 7.3% respectively. In terms of numbers, Ontario had 5,963 employees with disabilities, British Columbia 2,012, Alberta 1,928, Quebec 1,350, and Manitoba 993. The Atlantic provinces and the northern territories had between them 10.0% of employees with disabilities in the workforce under the Act, or 1,374 persons.

The representation of employees with disabilities, as a percentage of the workforce under the Act, improved in the provinces west of Ontario but fell in the provinces east of Manitoba and the northern territories (except for minor improvements in Ontario and New Brunswick). From Manitoba to British Columbia, the share of employees with disabilities in the workforce under the Act rose 0.5%, and representation ranged between 2.7% in British Columbia and 3.5% in Saskatchewan. Ontario showed a gain of 0.1% (from 2.3% to 2.4%) and New Brunswick 0.3% (from 2.0% to 2.3%).

Among all the eastern and northern regions, Prince Edward Island had the sharpest fall in representation from 2.3% to 1.6%, followed by the three northern territories where representation decreased by half a per cent. Newfoundland and

Nova Scotia had milder drops of 0.2 percentage point and 0.1 percentage point each. Quebec experienced a drop of 0.1 percentage point as well.

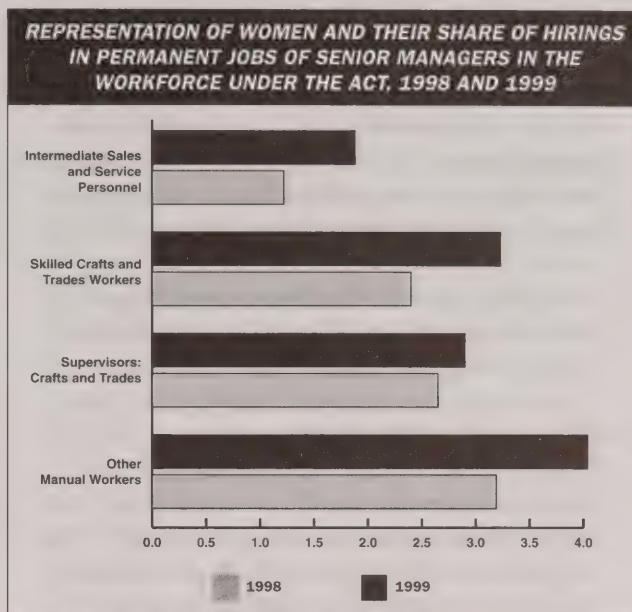
In terms of numbers, the four provinces west of Ontario had an increase of 798 employees with disabilities in the workforce under the Act, while the six provinces east of Manitoba experienced a drop of 110 persons. The three northern territories lost 10 employees with disabilities.

### Occupational Profile

The concentration of employees with disabilities increased significantly in some occupational groups. This was the case in the semi-skilled manual workers, skilled crafts and trades workers, intermediate sales and service personnel occupations. In the same year, the percentage of persons with disabilities working in middle and other managers, professionals and semi-professionals, supervisors, skilled sales and service personnel, and clerical personnel jobs decreased noticeably. These movements had an impact on the concentration of persons with disabilities in white-collar jobs, which fell from 62.9% to 58.9%. In 1999, 34.1% of persons with disabilities were clerical personnel and approximately 19.0% middle management and professionals. In contrast, 22.9% were in blue-collar jobs associated with skilled and semi-skilled manual work, compared to 19.9% in 1998.

The increase in employees with disabilities was most significant in skilled crafts and trades workers (+2.6%) and intermediate sales and service personnel (+1.2%). The decline was notable in clerical personnel (-3.0%).

Representation of employees with disabilities increased slightly in 9 occupational groups, with the magnitude of the increase ranging between 0.1% and 0.8%. It decreased slightly in only one group, clerical personnel, and it remained un-



changed at around 2.0% in four groups, namely, middle management, professionals, supervisors, and administrative and senior clerical services.

The representation of employees with disabilities was over 2.4% in five occupations: supervisors crafts and trades (2.9%), skilled crafts and trades workers (3.2%), clerical personnel (2.6%), other sales and service personnel (2.7%), and other manual workers (4.0%).

In Banking, representation of employees with disabilities fell slightly in 7 occupational groups most notably in semi-skilled manual workers (from 5.1% to 3.6%). It rose only in two occupations, namely, semi-professionals and other sales and service personnel, and was unchanged in 5 occupations. The representation of employees with disabilities was above 2.2% in four occupations: middle and other managers, clerical personnel, semi-skilled workers, and other sales and service personnel.

In Transportation, the representation of persons with disabilities increased in 13 out of 14 occupational groups in 1999. Significantly, representation increase in management (+1.1%), skilled crafts and trades workers (+1.6%), and other manual



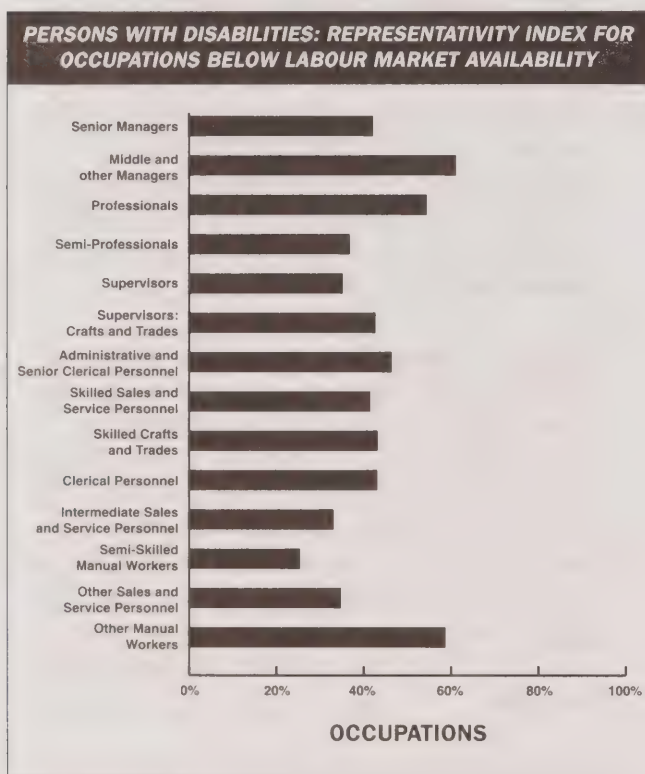
workers (+1.6%). It was unchanged in the administrative and senior clerical personnel.

Overall representation of this designated group was unchanged in Communications in 1999. The total impact of the minor changes by occupational group was neutral as they ranged between  $\pm 0.3\%$  and  $+0.5\%$ .

In the Other sectors, overall representation fell mildly from 2.9% to 2.8%, and the occupational changes were not significant.

### **Representativity index**

Employees with disabilities' representation in the workforce under the Act have reached 37.0% of their labour market availability (2.4% of 6.5%). They remain under-represented in all 14 occupations and are severely under-represented in 11 occupations (where representation is below 50.0% of availability).



### **HIRING**

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act in 1999 was unchanged at 0.9%. However, the share follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and is currently much lower than the representation of employees

with disabilities at 2.4%. Furthermore, the current share of hiring at less than one per cent is a fraction of the availability of this designated group in the Canadian labour force at 6.5%. There were 694 persons with disabilities hired into the workforce under the Act in the current reporting year, of which 59.7% were into full-time jobs. The year 1989 had the highest number of persons with disabilities hired at 1,308 persons.

Hiring of persons with disabilities fell only in Banking, was unchanged in Communications, and rose in Transportation and the Other sectors. Communications accounted for 36.0% of persons with disabilities hires, followed by Transportation at 32.1%, Banking at 24.1%, and the Other sectors at 7.8%.

The recruitment of persons with disabilities rose more rapidly in the Other sectors in 1999, accounting for 0.9% of hires compared to 0.6% in the previous year. It rose from 0.8% to 1.0% in Transportation, was unchanged at 0.9% in Communications, and fell from 1.2% to 1.1% in Banking.

In the type of employment, 7 out of 10 visible minority hires into Banking were into full time jobs against 6 out of 10 in Transportation, 5 out of 10 in Communications, and 7 out of 10 in the Other sectors.

The hiring of men with disabilities has risen slightly from 0.5% to 0.6% but that of women has dropped from 0.4% to 0.3%. In terms of numbers, there were 442 men with disabilities hired in 1999. On the other hand, the number of women with disabilities hired continued to decline from 755 observed in 1990 to 252 in the current reporting year. Except in Banking, all sectors hired more men with disabilities than women.

### **Occupational change**

In 1999, as compared with the previous year, the recruitment of employees with disabilities increased in 9 occupations and fell in three, but the total impact was neutral as the declines offset the increases and the overall share in recruitment was unchanged at 0.9%. Hiring of persons with disabilities fell in the two supervisor occupations and in clerical personnel.



## TERMINATIONS

As a percentage of all terminations, employers under the Act terminated the same level of employees with disabilities in this reporting year as in 1998 (2.0%). This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the Act, and is much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995.

The number of terminations of employees with disabilities was 1,440 down from 1,520 in 1998. Eight out of ten terminations were from full-time jobs compared to seven out of ten for the entire workforce under the Act.

Sectorally, Banking and Communications accounted for two-thirds of all terminations of employees with disabilities. The remaining one-third was divided between Transportation (25.1%) and the Other sectors (7.6%). With the exception of Transportation, the termination of employees with disabilities was lower in Banking, higher in Transportation and Communications and unchanged in the Other sectors. The share of terminations rose from 1.4% to 1.7% in Transportation, 1.8% to 1.9% in Communications, but fell from 2.9% to 2.5% in Banking, and was unchanged at 2.1% in the Other sectors.

**AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 1999**

	Men with disabilities	Women with disabilities
Banking	98.3%	95.5%
Transportation	94.2%	99.3%
Communications	93.7%	94.4%
Other sectors	95.7%	92.4%
ALL SECTORS	94.8%	95.6%

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 1999, the number of employees with disabilities terminated was higher than that hired. The net result was a drop in persons with disabilities' employment. This situation has become a trend that saw the population of persons with disabilities in the workforce under the Act eroding from 16,063 in 1995 to 13,925 in 1999. In the period 1995-99, terminations exceeded hirings in every year, and

the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 3,469 persons.

Persons with disabilities were the only designated group besides Aboriginal peoples in which more people have been terminated than hired in the past five years. In the case of persons with disabilities, the number was significantly higher (3,469) than for Aboriginal peoples (340). Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the Act, which experienced net declines over the past 13 years, with the exception of 1989. Over this period, the net effect of hirings less terminations was 8,762 persons with disabilities. In 1989, the only year that this was reversed, the net addition was only 63 employees. If not for self-identification surveys by employers, the representation of persons with disabilities would have decreased much more severely.

In 1999, employers under the Act terminated more persons with disabilities than they hired in 13 occupational groups. Terminations exceeded hirings by 746 persons in this reporting year, three-quarters of which occurred in four occupations: middle management (-107 employees), professionals (-68), skilled crafts and trades workers (-69) and clerical personnel (-306). Also, most of the negative difference of terminations over hirings occurred in Banking and Communications.

## PROMOTIONS

The share of promotions received by employees with disabilities as a ratio of all promotion activities by employers under the Act increased in 1999 from 1.8% to 1.9%, but was below their representation of 2.4%. It was also much lower than the record level of 2.8% observed in 1990. The rise in the share of promotions this year is small and does not represent a reversal of the declining trend for this designated group since 1990.

In terms of numbers, there were 978 employees with disabilities promoted in 1999, down from 1,108 in 1998. The decrease was in line with the drop in total promotion activities by employers under the Act from 62,200 to 51,875. Over 9 in 10

promotions of employees with disabilities occurred in full-time jobs in 1999, similar to the previous year.

Almost three-quarters of the share of promotions earned by persons with disabilities occurred in Banking and Communications. These two sectors account for 60.0% of all persons with disabilities in the workforce under the Act. The remaining quarter of promotions to employees with disabilities was divided between Transportation (14.8%) and the Other sectors (11.2%).

The share of promotions of this designated group rose in every sector except in Banking where it dropped from 1.8 to 1.7%. Despite the drop, Banking still accounted for 50.0% of all the promotions earned by employees with disabilities in the workforce under the Act. The share of promotions rose from 1.5% to 2.0% of all promotions in Communications, 2.0% to 2.4% in the Other sectors, and 1.8% to 2.1% in Transportation. It should be noted that the share of promotions of employees with disabilities was lower than their representation in every sector.

The overall increase in the share of promotions for employees with disabilities occurred in 10 occupational groups, most significantly the two supervisors groups (+ 0.6%), other sales and service personnel (+0.6%) and other manual workers (+2.8%). The share of promotions also declined in four occupational groups, most notably in semi-professionals and technicians.

## **SALARIES**

The salary gap between men with disabilities and all men and women with disabilities and all women widened in 1999. In 1999, men with disabilities in the workforce under the Act earned on average 94.8% of what all men earned for full-time work. The average salary of men with disabilities was \$51,357 in that year compared to \$54,175 for all men in the workforce. Although, the average salary of women with disabilities also

represented 95.6% of the average salary of all women, this figure was lower than in 1998 when it reached 95.8%.

Among the four major industrial sectors, men with disabilities had their highest average salary in Banking (\$66,082) and the lowest in Communications (\$46,709). They also had the widest salary gap in Communications where they earned 93.7% of all men's average salary. Their salary gap in Banking remained the smallest of all sectors. They earned 98.3% of the average earnings by all men in Banking.

Women with disabilities had their highest average salary in the Other sectors (\$41,916), but it is in that sector where they had the widest gap against all women. Their average earnings were 92.4% of average earnings by all women.

The narrowest salary gap experienced by women with disabilities was in Transportation, where they earned on average 99.3% of the salary obtained by all women in that sector, down from 100.0% in 1998.

The percentage of all men in the workforce earning \$50,000 or more was higher than the percentage of men with disabilities (42.8% compared to 37.0%). The relation was reversed for the lower salary band as only 7.2% of men with disabilities earned less than \$30,000 on average compared to 9.0% of all men.

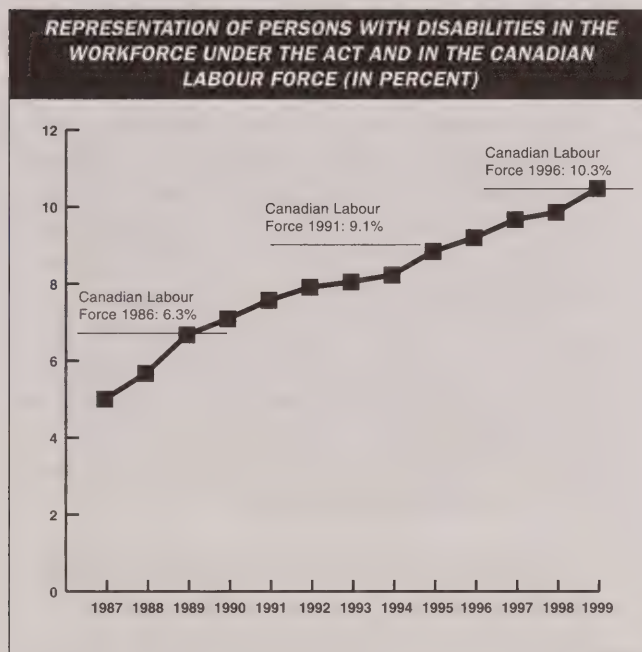
A slightly higher percentage of women with disabilities than the percentage of all women in the workforce earned less than \$30,000 in 1999 (24.0% compared to 22.6%). At the other end of the salary scale, 14.7% of women with disabilities earned \$50,000 or more compared to 19.2% of all women.



## 4.5 Members of Visible Minorities

- The representation of members of visible minority groups increased dramatically in 1999, surpassing their labour market availability.
- Members of this group had a lower share of hirings but a higher share of terminations in 1999 compared to 1998, however, the net effect was positive as the number of hirings exceeded terminations.
- Although the share of promotions received by visible minority employees was unchanged this year; it remained higher than their representation in the workforce under the Act.
- The salary gap narrowed for visible minority men against all men, but widened for visible minority women against all women.

### REPRESENTATION



In 1999, the workforce under the Act included 61,298 members of visible minorities. Their representation increased again, from 9.9% in 1998 to 10.5% in 1999. This increase represents a significant jump in a single year, bringing the share of visible minorities in the workforce under the Act to a level that exceeded their labour market availability of 10.3%. The 10.3% benchmark was based on the 1996 census information and is the most current figure available.

Banking and Communications accounted for three-quarters of the 61,298 visible minority employees in the workforce under the Act in 1999.

Banking had 45.0% of employees in this designated group, followed by Communications with 30.2%, Transportation with 18.8%, and the Other sectors with 6.0%.

Historically, there were more visible minority women in the workforce under the Act than visible minority men, but this is changing as women exceeded men by only 0.9% in 1999 compared to a difference of 6.1% in 1987. The number of visible minority men increased more significantly than the number of visible minority women in the past three years, with men's share rising by 5,100 employees and women's by 3,600.

The representation of members of visible minorities increased more significantly in full-time work, rising by 0.7% to 10.4% in 1999. In contrast, the increase was small in part-time jobs, rising a mere 0.1% to 11.2%. The number of visible minority employees in full-time jobs increased by almost 2,400 to 51,200, while that in part-time jobs increased by 878 to 9,930. As a result, the percentage of members of visible minorities working full-time in 1999 was 83.5% against 84.0% of all employees in the workforce under the Act who worked full-time.

### Sectoral Profile

The representation of members of visible minorities increased in three of the four industrial sectors in 1999. The only exception was the group of industries under the Other sectors.



Transportation experienced again the most significant increase in the representation of members of visible minority groups, followed by Banking. Representation increased by 1.4% to 7.1% in Transportation, by 0.5% to 15.8% in Banking, and by 0.3% to 9.3% in Communications. Although the increase was more significant in Transportation than in Banking, it did not change the fact that Banking still had the highest representation of members of visible minorities with 15.8% in 1999, while Transportation had the lowest at 7.2%. The representation in the Other sectors declined 0.5% to 7.4% in 1999.

### **Regional Profile**

Eight out of ten visible minority employees in the workforce under the Act in this reporting year were located in two provinces, Ontario and British Columbia, with Ontario accounting for the lion's share at 62.4% of all visible minority employees in Canada. Ontario had 37,582 visible minority employees and British Columbia 11,779, but the latter had the highest level of representation in Canada. The number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, namely, Alberta (4,284), Quebec (3,859) and Manitoba (1,497). The remaining 8 provinces and territories had only 2.0% of all visible minority employees in the workforce under the Act.

The representation of visible minority employees as a percentage of the workforce under the Act improved by 0.7% to 14.9% in Ontario, by 1.6% to 15.8% in British Columbia, by 0.2% to 3.7% in Quebec, and by 0.7% to 5.1% in Manitoba. In fact, representation rose in every region except in Alberta where it fell 0.3% to 7.6%.

Compared to Alberta and Manitoba, the other Prairie province, Saskatchewan, had a lower representation of visible minority employees of 2.9%, but that was nevertheless an improvement over the previous year where it stood at 2.6%.

There were 35 visible minority employees in the territories in 1999, with representation in the workforce ranging between 1.8% in the Northwest Territories and 5.3% in the Yukon. In contrast, the Maritime region had 697 visible minority employees in the workforce under the Act, but relatively low representation, averaging 2.1% and ranging from 0.8% in Newfoundland to 3.1% in Nova Scotia.

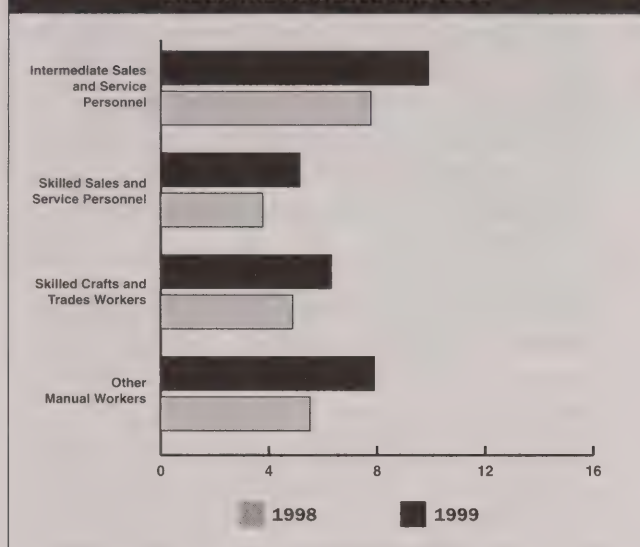
### **Occupational Profile**

In 1999, eight out of ten visible minority employees in the workforce under the Act worked in 5 occupational groups, namely, middle and other managers, professionals, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and semi-skilled manual workers. This distribution was unchanged from last year.

Visible minority employees were relatively more concentrated in the professionals group compared to the other designated groups. Almost 16.6% of all visible minority employees were professionals in 1999, against 11.2% of women, 6.4% of Aboriginal Peoples, and 10.0% of persons with disabilities. The two management groups made up 11.1% of the workforce under the Act, but only 8.4% of visible minority employees were in these two groups, against 11.8% of men, 10.1% of women, 6.8% of employees with disabilities and 6.3% of Aboriginal employees.

There was a change in the distribution of visible minority employees across the 14 occupational groups in 1999. There were fewer of them as professionals and supervisors and more as middle and other managers, and fewer as semi-skilled manual workers and clerical personnel and more as administrative and senior clerical personnel and skilled and intermediate sales and service personnel.

# **REPRESENTATION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1998 AND 1999**



The representation of visible minority employees increased in 13 occupations in the workforce under the Act, most notably in professionals, the supervisors groups, sales and service personnel and skilled crafts and trades workers. Compared to their overall representation of 10.5% in the workforce under the Act, visible minority employees made up 14.7% of professionals, 12.3% of supervisors, 15.7% of administrative and senior clerical personnel, 12.5% of clerical personnel, and 10.3% of other sales and service personnel.

Sectorally, the representation of the group increased noticeably in several occupational groups in Banking. Most significantly, in skilled crafts and trades workers (+19.8%), semi-skilled manual workers (+2.4%), and other manual workers (+8.9%). This designated group made up 19.0% of professionals in Banking, 17.5% of semi-professionals, 17.1% of supervisors, and 18.0% of administrative and senior clerical personnel. Visible minority employees made up over 20.0% of the workforce in Banking in 4 occupations, most notably in skilled sales and service personnel (22.2%), and skilled crafts and trades workers (32.3%). There was a notable decline of visible minority employees' representation in two sales personnel groups (down 6.4% in skilled sales and service personnel, and 2.5% in other sales and service personnel).

The representation of visible minority employees in Transportation rose in all 14 occupations, most notably in skilled crafts and trades workers, intermediate sales and service personnel, and other manual workers. Compared to the 7.2% representation in the industry, visible minority employees accounted for 10.7% of professionals, and over 11.0% of intermediate and other sales occupations.

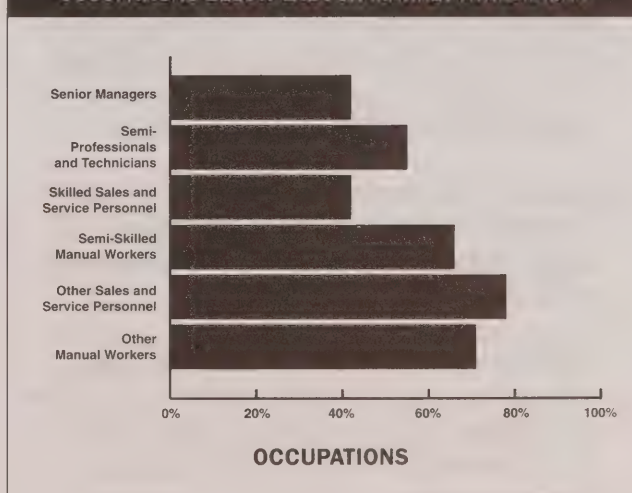
Representation of visible minority employees rose in 12 occupations most notably in skilled sales and service personnel (+1.8%) and other manual workers (+3.7%), but fell in two occupations (senior managers and semi-skilled manual workers). Their representation surpassed 10.0% in 4 occupations.

Although representation of visible minority employees in the Other sectors fell in only two occupations, the drop was significant enough to cause a decline in overall representation in this sector from 7.9% to 7.4%. The number of visible minority employees dropped in semi-skilled manual workers from 856 in 1998 to 185 in 1999 and in professionals from 1,612 to 1,426. The overall number of visible minorities in the Other sectors fell from 4,810 to 3,698 in 1999.

## **Representativity index**

Visible minority employees' representation in the workforce under the Act has reached 101.9% of their labour market availability (10.5% of 10.3%).

## **VISIBLE MINORITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY**





However, they remain under-represented in 9 occupations, most severely in two (senior management and skilled sales and service personnel).

## **HIRING**

Members of visible minority groups had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 1999 (10.6% compared to 11.2% in the previous year). This was the second year of decline from the historical record of 12.1% observed in 1997. However, the share in 1999 was still higher than their labour market availability of 10.3%. Almost 8,000 members of visible minority groups were hired into the workforce under the Act in the current reporting year, of which 54.6% were into full-time jobs. In terms of numbers, the year 1989 had the highest number of visible minority employees hired (10,602 persons), but that made only 10.1% of all hires in that year, and was the only time the number of visible minority hires exceeded 10,000 persons.

The hiring of members of visible minorities fell in the three major industrial sectors, but rose in the Other sectors. Communications accounted for slightly over 4 in 10 visible minority hires, followed by Banking at almost 3 in 10 hires, and Transportation at slightly over 2 in 10. The Other sectors accounted for almost 1 in 10 of all visible minority hirings.

The recruitment of members of visible minority groups was strong in the Other sectors in 1999, accounting for 9.1% of all hires in the sector compared to 6.4% in the previous year. Hiring of members of visible minority groups fell 0.3% to 14.3% in Banking, 1.4% to 11.2% in Communications, and 0.6% to 7.8% in Transportation.

Despite the decline in visible minority hirings in Communications, the sector still recruited 3,277 visible minority employees or 11.2% of all hirings in the sector in 1999.

In the type of employment, 8 out of 10 visible minority hires into the Other sectors were into full time jobs against 7 out of 10 in Banking, 6 out of 10 in Transportation, and 4 out of 10 in Communications.

Three-quarters of hirings of members of visible minority groups, into the workforce under the Act, occurred in three occupations only, namely, professionals (15.5%), clerical personnel (37.1%), and semi-skilled manual workers (21.8%). The remaining one-third was distributed unevenly across the remaining occupations. Over 4.0% were hired into the middle and other managers occupation but only 0.1% were hired into the senior managers group.

The percentage of members of visible minority groups hired into the workforce under the Act increased in 7 occupations, but the increases were small, ranging between 0.2% and 0.9%. The decreases in 6 occupations made a greater impact on the share of this designated group in hirings. The declines were most noticeable in intermediate sales and service personnel (-4.0%), administrative and senior clerical personnel (-2.8%). There were 1,068 fewer members of visible minority groups hired into the workforce under the Act. The number of visible minority hires fell in intermediate sales and service personnel from 795 in 1998 to 389 in 1999, in clerical personnel from 3,265 to 2,960 and in other sales and service personnel from 225 to 159.

Compared to an overall share of hirings of 10.7% in 1999, the recruitment of members of visible minority groups into professionals reached 14.7%, into clerical personnel 13.1%, and over 11.0% in supervisors and administrative and senior clerical personnel.

Hirings exceeded terminations of members of visible minority groups in 8 occupations, most significantly in clerical personnel (+393 employees), semi-skilled manual workers (+381), intermediate sales and service personnel (+180) and professionals (+107). Terminations exceeded hirings in 6 occupations, most notably in middle and other managers, where terminations exceeded hirings by 223 visible minority employees. However, the total net impact was positive as hirings exceeded terminations by 818 visible minority employees.



## TERMINATIONS

Over 7,100 visible minority employees were terminated in 1999, 1,100 less than the number terminated in 1998. Seven out of ten terminations were from full time jobs. As a percentage of all terminations, employers under the Act terminated more visible minority employees in this reporting year compared to 1998. At 9.9%, the share of visible minority employees who were terminated as a proportion of all terminations was 1.0% lower than that observed in the previous year, but was also lower than their representation in the workforce under the Act (10.5%).

Sectorally, Communications accounted for 40.0% of all terminations of visible minority employees, followed by Banking at 36.6%, Transportation at 18.8%, and the Other sectors at 4.6%. With the exception of Transportation, the termination of members of visible minority groups was lower in all sectors in 1999, a welcome development. The share of terminations rose 0.5% to 6.4% in Transportation, but fell 2.9% to 13.8% in Banking, 1.0% to 10.7% in Communications and 0.5% to 6.8% in the Other sectors.

In 1999, the number of visible minority employees terminated was smaller than that hired in the workforce under the Act. The net result was a rise in visible minority employment, and was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-99, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 3,397 employees.

In the employment type, more members of visible minorities were hired than were terminated in part-time work only (by 1,869). In full-time work, the difference between hirings and terminations of members of visible minorities was negative (by 335). The overall result is that the representation of the group still increased in 1999 (see the first section of this chapter).

## PROMOTIONS

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the Act was unchanged in

1999 at 14.1%. However, the share in this reporting year is much higher than the level of representation of visible minority employees of 10.5%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the Act in 1987. The rise has followed a trend that started at 8.4% in 1993.

In terms of numbers, there were 51,875 employees promoted in the workforce under the Act in 1999, down from 62,200 in the previous year. In 1999, 7,318 visible minority employees were promoted compared to 8,775 in 1998. Over 9 in 10 of these promotions occurred in full-time jobs in 1999 similar to the previous year.

Almost 90.0% of the members of visible minority groups' share of promotion activities occurred in Banking and Communications. The remaining ten per cent was equally divided between Transportation and the Other sectors. The share of promotions of this designated group rose 0.4% to 18.3% in Banking, the highest achieved since 1987, and was 2.5% higher than their representation in the sector. The share also rose 0.8% to 11.5% in Communications, also the highest historically and 2.2% higher than representation. In contrast, promotions' share fell 0.2% to 6.1% in Transportation and 3.3% to 7.7% in the Other sectors.

The share of promotions of members of visible minority groups, in the workforce under the Act fell in 7 occupations and increased in 5 occupations. Most significantly, their share rose in supervisors crafts and trades (+3.8%), skilled sales and service personnel (+2.3%), other sales and service personnel (+1.7%), and middle and other managers (+1.1%). The declines occurred mainly in intermediate sales and service personnel (-8.7%) and semi-skilled manual workers (-8.6%).

Visible minority employees received 18.1% of all promotions going to professionals, 18.3% of promotions to administrative and senior clerical personnel, and 15.7% to supervisors. These shares were significantly higher than the representation of visible minority employees in these occupations, e.g., 14.7% in professionals, 15.7% in administrative and clerical personnel, and 12.3% in supervisors.

## SALARIES

### AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 1998 AND 1999

	1998	1999
Visible minority men	92.6%	92.4%
Visible minority women	95.9%	96.4%

In 1999, the average salary of visible minority men working full-time was \$50,033, or 92.4% of what all men in the workforce earned for this type of work. With an average salary of \$40,518 the same year, visible minority women earned 96.4% of what all women earned for full-time work. The salary gap narrowed for visible minority women this year, but widened slightly for visible minority men.

The widest salary gap between visible minority men and all men in 1999 was in Banking, as visible minority men earned on average 82.1% of men's average salary. The salary gap between visible minority men and all men widened in Transportation (14.2%), and remained unchanged in Communications (8.0%). In contrast, visible minority men earned 7.1% more than all men in the Other sectors, compared to 1.4% more in 1998.

The salary gap was narrowest in Banking for visible minority women compared to all women (2.3%), followed by the Other sectors (4.2%), and Communications (5.2%), and Transportation (6.3%). Compared to the previous reporting year, the gaps narrowed in all industrial sectors for visible minority women, but most significantly in the Other sectors.

### PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 1998 AND 1999

	1998	1999	Change (% Points)
Visible Minority Men	36.0%	36.2%	0.2
All Men	41.6%	42.8%	1.2

In 1999, 13.6% of visible minority men earned less than \$30,000 compared to 9.04% of all men in the workforce under the Act. The situation was better at the other end of the salary scale, where 36.2% of visible minority men earned \$50,000 or more, against 42.8% of all men. Visible minority women were not far behind all women in terms of salary bands. For instance, 25.4% of visible minority women earned \$30,000 or less compared to 22.6% for all women, a difference of 2.8%. The difference was even smaller for those earning \$50,000 or more, 16.9% of visible minority women being in that group compared to 19.2% for all women, a difference of 2.3%. These findings only confirm the presence of double jeopardy for visible minority women against all men. Visible minority women remain behind all women in every salary band, while all women remain behind all men.



# Appendix A: Glossary of Terms

---

## **Average Salary Calculations**

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range (\$70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from \$70,000 and over to \$100,000 and over.

## **Canadian labour force**

The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the "workforce under the Act" (see definition, below).

## **Census Metropolitan Area (CMA)**

A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

## **Changes in representation**

Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the Act from one year to another. Some of these factors directly

affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the Act, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

## **Concentration**

Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

## **Distribution**

Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the workforce under the Act", it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

## **Employment Equity**

### **Occupational Groups (EEOG)**

Employers are required to categorise their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.



**Industrial Sector**

Most employers covered by the Act fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors

**Representation**

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

**Terminations**

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the Act.

**Wage gaps**

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

**Workforce or workforce under the Act**

In this report, the terms "workforce" or "workforce under the Act" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the Act is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).

# Appendix B:

## Employer Rating Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and
- To provide companies with a tool that summarises their quantitative performance and allows them to make comparisons.

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the CHRC. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

### Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the Act. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market<sup>4</sup>
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.

<sup>4</sup> While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.



- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

### **Indicator 1 - Representation**

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

#### **Example:**

Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/ higher than the labour market availability.

#### **Scoring for Indicator One**

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

#### **Example**

In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.

### **Indicator 2 - Clustering**

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

#### **Example**

The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are under-represented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).

#### **Scoring for Indicator Two**

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG 'Senior Managers' is accorded a value of 6, and 'Other Manual Workers', at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.



Senior Managers	6
Middle and Other Managers	5
Professionals	4
semi-professionals and technicians	3
Supervisors	3
Supervisors: Crafts and Trades	3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3
Skilled Sales and Service Personnel	3
Skilled Crafts and Trades Workers	3
Clerical Personnel	3
Intermediate Sales and Service Personnel	2
Semi-Skilled Manual Workers	2
Other Sales and Service Personnel	2
Other Manual Workers	1

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is “compressed” or clustered in the lower occupational levels of the employer’s workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

### Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under \$30,000, \$30,000 to \$49,999, and over \$50,000.

#### Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- \$50,000 and over gets a weight of 3,
- \$30,000 to \$49,999 gets a weight of 2, and
- Less than \$30,000 gets a weight of 1.

#### Example:

- To assess the “fairness” of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:
- For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.
- These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.
- The total result for the designated group is compared to the total result for the control group.

Salary range	Value	Designated Group Percentage representation	Weight	Control Group Percentage representation	Weight
\$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
\$30,000 to \$49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than \$30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>2.13</b>	<b>100%</b>	<b>2.20</b>

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.

The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

#### **Indicator 4 - Hirings**

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

##### **Scoring for Indicator Four:**

According to its report, *Power Grain* had 250 employees on December 31, 1999. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

$$110 / 250 * 100 = 44\%.$$

This is divided by the labour market availability:

$$44\% / 46\% = 96\%.$$

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the *Power Grain* example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

#### **Indicator 5 - Promotions**

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page B-2). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

##### **Scoring for Indicator Five**

For example, about 10% of *Unlimited TV's* workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1999, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.



Using the *Unlimited TV* example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

*Ratio of promotions to representation:*  
 $(12\% / 10\%) * 100 = 120\%$

*Therefore, the share of promotions is*  
 0.2 or 20% superior to the share of representation.

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

### **Indicator 6 - Terminations**

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

#### **Scoring for Indicator six**

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 1999, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

$$25 / 200 = 12.5\%$$

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

$$90 / 1,000 = 9\%.$$

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

$$12.5\% / 9\% = 1.39$$

**(Or approximately 140%).**

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.

A result of less than 50% would yield two points.

### **Total Result for the Rating**

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B\*).

### **Special situations**

#### **No Representation Problem**

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

#### **No-activity Problem**

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.



### Small numbers problem

When representation, hiring, promotion, and terminations numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B-1 • RATING SCORES

SIGNIFICANT NUMBERS		NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM	
RATING	INDICATORS (1-6)	INDICATORS (1-3) CALCULATED	INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP

Rating	Index	Citation
A	80 - 100	Very Good Performance in all six indicators
B	70 - 79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0 –	Employer has no members of a designated in the workforceL-Report or corrected report submitted more than 30 days after deadline.
R	–	No report submitted.

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP

Indicator	Points Earned	Maximum Points
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
<b>Rating</b>	11 of 16	B

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B4 • RATING OF EMPLOYERS

Name of Employer	Number of Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of visible minorities
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3122	A	A	B	C

## Appendix C:

# Consolidation of Employers' Reports

---

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 1999<sup>1</sup>.

This is the twelfth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 1999 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1998 and 1999.

Data for 1998 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include

amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 1999<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Please see the chapter "Employer Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 1999.

<sup>2</sup> More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p. 2 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

## LIST OF TABLES

1:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 1999 .....</i>	71
2:	<i>Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1998 and 1999 .....</i>	72
3:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 1999 .....</i>	73
4:	<i>Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1998 and 1999 .....</i>	74
5:	<i>Members of Designated Groups in 1999 and their representation by Occupational Group in 1998 and 1999 .....</i>	75
6:	<i>Members of Designated Groups Hired in 1999 and their representation in Hirings by Occupational Group in 1998 and 1999 .....</i>	75
7:	<i>Members of Designated Groups Promoted in 1999 and their representation in Promotions by Occupational Group in 1998 and 1999 .....</i>	76
8:	<i>Members of Designated Groups Terminated in 1999 and their representation in Terminations by Occupational Group in 1998 and 1999 .....</i>	76
9:	<i>Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1998 and 1999 .....</i>	77
10:	<i>Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 1999 .....</i>	79
11:	<i>Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 1999 .....</i>	79



TABLE 1

Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 1999

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>Central Bank</b>	<b>1,749</b>	<b>755</b>	<b>994</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>119</b>	<b>64</b>	<b>55</b>
Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries	172,780	48,045	124,735	2,188	434	1,754	3,741	1,246	2,495	27,450	8,821	18,629
<b>Banking Sector</b>	<b>174,529</b>	<b>48,800</b>	<b>125,729</b>	<b>2,211</b>	<b>444</b>	<b>1,767</b>	<b>3,766</b>	<b>1,263</b>	<b>2,503</b>	<b>27,569</b>	<b>8,885</b>	<b>18,684</b>
<b>Air Transport Industries</b>	<b>52,083</b>	<b>31,139</b>	<b>20,944</b>	<b>802</b>	<b>444</b>	<b>358</b>	<b>1,026</b>	<b>666</b>	<b>360</b>	<b>5,253</b>	<b>2,905</b>	<b>2,348</b>
Service Industries Incidental to Air Transport	13,740	10,364	3,376	159	122	37	204	160	44	1,235	850	385
Railway Transport and Related Service Industries	36,906	33,126	3,780	750	688	62	1,438	1,352	86	2,213	1,932	281
Water Transport Industries	6,050	5,374	676	140	104	36	85	79	6	190	155	35
Service Industries Incidental to Water Transport	6,391	5,722	669	133	129	4	228	220	8	407	326	81
Truck Transport Industries	29,111	24,605	4,506	555	478	77	592	513	79	1,092	865	227
Public Passenger Transit Systems Industries	12,843	7,466	5,377	270	163	107	404	301	103	809	556	253
Other Transportation Industries	855	643	212	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Other Service Industries Incidental to Transportation	647	249	398	16	8	8	36	18	18	96	50	46
Pipeline Transport Industries	3,572	2,648	924	65	49	16	113	94	19	245	157	88
<b>Transportation Sector</b>	<b>162,198</b>	<b>121,336</b>	<b>40,862</b>	<b>2,890</b>	<b>2,185</b>	<b>705</b>	<b>4,126</b>	<b>3,403</b>	<b>723</b>	<b>11,540</b>	<b>7,796</b>	<b>3,744</b>
<b>Telecommunication Broadcasting Industries</b>	<b>32,798</b>	<b>19,514</b>	<b>13,284</b>	<b>352</b>	<b>182</b>	<b>170</b>	<b>593</b>	<b>434</b>	<b>159</b>	<b>1,695</b>	<b>915</b>	<b>780</b>
Telecommunication Industries	80,302	42,189	38,113	788	376	412	1,603	931	672	7,132	3,550	3,582
Other Telecommunication Industries	757	449	308	2	2	0	5	4	1	32	18	14
Postal and Courier Service Industries	84,103	53,745	30,358	1,123	600	523	2,449	1,662	787	9,628	6,258	3,370
<b>Communications Sector</b>	<b>197,960</b>	<b>115,897</b>	<b>82,063</b>	<b>2,265</b>	<b>1,160</b>	<b>1,105</b>	<b>4,650</b>	<b>3,031</b>	<b>1,619</b>	<b>18,487</b>	<b>10,741</b>	<b>7,746</b>
<b>Metal Mines</b>	<b>3,196</b>	<b>2,826</b>	<b>371</b>	<b>505</b>	<b>442</b>	<b>63</b>	<b>143</b>	<b>130</b>	<b>13</b>	<b>113</b>	<b>107</b>	<b>6</b>
Meat and Poultry Products Industries	860	566	294	12	9	3	37	24	13	12	9	3
Fish Products Industry	310	164	146	64	37	27	2	2	0	7	3	4
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries	2,527	1,920	607	38	31	7	42	35	7	255	137	118
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries	605	425	181	19	11	8	18	15	3	50	33	17
Shipbuilding and Repair Industry	248	226	22	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industrial Chemicals Industries n.e.c.	1,093	829	264	7	6	1	32	26	6	54	44	10
Project Management, Construction	222	151	71	4	2	2	3	3	0	9	4	5
Grain Elevator Industry	9,284	7,180	2,104	177	125	52	231	182	49	273	190	83
Electric Power Systems Industry	14,898	12,078	2,820	110	93	17	503	468	35	1,445	1,203	242
Farm Products, Wholesale	477	216	261	16	7	9	4	1	3	29	12	17
Business Financing Companies	2,714	1,336	1,378	31	18	13	43	23	20	154	81	73
Architectural, Engineering and												
Other Scientific and Technical Services	3,460	2,675	785	59	43	16	136	113	23	419	352	67
Other Business Services	5,882	4,499	1,383	101	73	28	101	82	19	630	398	232
Foreign Affairs and International Assistance	295	104	191	1	0	1	3	1	2	34	12	22
Human Resource Administration, Federal Government	867	362	505	13	6	7	8	4	4	31	13	18
Economic Services Administration, Federal Government	1,669	699	970	26	9	17	44	20	24	120	41	79
Museums and Archives	1,077	483	594	18	10	8	28	12	16	38	22	16
Motion Picture Exhibition	243	134	109	3	1	2	2	0	2	4	3	1
Business Associations	167	55	112	0	0	0	2	1	1	25	7	18
<b>Other Employees covered under the Act</b>	<b>50,095</b>	<b>36,928</b>	<b>13,168</b>	<b>1,204</b>	<b>923</b>	<b>281</b>	<b>1,383</b>	<b>1,143</b>	<b>240</b>	<b>3,702</b>	<b>2,671</b>	<b>1,031</b>
<b>Total - All Sectors</b>	<b>584,782</b>	<b>322,961</b>	<b>261,822</b>	<b>8,570</b>	<b>4,712</b>	<b>3,858</b>	<b>13,925</b>	<b>8,840</b>	<b>5,085</b>	<b>61,298</b>	<b>30,093</b>	<b>31,205</b>

**TABLE 2**  
Representation of Designated Groups by **Industrial Sector and Subsector** for 1987, 1998 and 1999

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1988 (%)	1998 (%)	1999 (%)
<i>All Sectors</i>	40.9	44.2	44.8	0.7	1.3	1.5	1.6	2.3	2.4	5.0	9.9	10.5
<i>Banking</i>	76.1	72.5	72.0	0.6	1.3	1.3	1.8	2.3	2.2	9.5	15.3	15.8
<i>Air Transport</i>	36.5	40.6	40.2	0.4	1.1	1.5	0.8	1.2	2.0	3.5	7.7	10.1
<i>Services to Air Transport</i>	27.2	24.4	24.6	0.3	0.6	1.2	0.4	1.5	1.5	3.5	8.9	9.0
<i>Railway Transport</i>	8.1	9.8	10.2	0.8	1.1	2.0	1.6	2.0	3.9	2.7	4.0	6.0
<i>Water Transport</i>	11.9	9.6	11.2	1.4	2.2	2.3	1.5	1.1	1.4	3.4	3.4	3.1
<i>Services to Water Transport</i>	6.9	10.2	10.5	0.8	1.6	2.1	1.6	3.0	3.6	1.3	4.1	6.4
<i>Truck Transport</i>	13.6	15.4	15.5	0.7	1.6	1.9	1.3	1.9	2.0	1.5	3.3	3.8
<i>Public Passenger Transit Systems</i>	17.0	23.6	41.9	1.1	2.8	2.1	3.1	4.4	3.1	2.1	6.6	6.3
<i>Pipeline Transport</i>	18.3	24.0	25.9	1.2	1.7	1.8	4.2	3.5	3.2	5.4	6.9	6.9
<i>Transportation</i>	16.9	23.4	25.2	0.7	1.3	1.8	1.4	1.8	2.5	2.6	5.7	7.1
<i>Telecommunication Broadcasting</i>	34.8	40.0	40.5	0.4	1.0	1.1	1.3	2.1	1.8	2.9	4.8	5.2
<i>Telecommunication Carriers</i>	46.7	48.3	47.5	0.5	1.0	1.0	1.1	1.9	2.0	4.6	8.2	8.9
<i>Postal and Courier Service</i>	35.0	35.8	36.1	0.8	1.3	1.3	1.7	3.1	2.9	4.1	11.3	11.4
<i>Communications</i>	39.6	41.7	41.5	0.6	1.1	1.1	1.4	2.4	2.3	4.0	9.0	9.3
<i>Metal Mines</i>	7.0	12.1	11.6	2.7	14.8	15.8	1.2	3.3	4.5	1.0	2.5	3.5
<i>Grain Elevator Industry</i>	15.1	22.9	22.7	0.5	1.7	1.9	1.4	2.1	2.5	1.1	2.3	2.9
<i>Electric Power Systems Industry</i>	—	19.0	18.9	—	0.8	0.7	—	3.4	3.4	—	9.1	9.7
<i>Architectural, Engineers and Others</i>	20.7	21.8	22.7	0.3	1.6	1.7	2.8	4.1	3.9	5.6	11.2	12.1
<i>Other Business Services</i>	19.1	22.3	23.5	0.2	1.6	1.7	0.4	1.6	1.7	6.1	10.7	10.7
<i>Other Sectors</i>	21.2	25.0	26.3	0.9	2.0	2.4	2.3	2.9	2.8	2.6	7.9	7.4

**TABLE 3**  
Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 1999

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>Calgary</b>	26,441	14,068	12,373	457	219	238	976	638	338	2,399	1,203	1,196
<b>Edmonton</b>	16,495	9,342	7,153	301	136	165	547	343	204	1,395	713	682
<b>Halifax</b>	8,598	4,237	4,361	51	28	23	186	93	93	321	135	186
<b>Montreal</b>	78,404	42,015	36,389	436	194	242	993	608	385	3,423	1,681	1,742
<b>Regina</b>	4,094	2,007	2,087	89	42	47	186	90	96	153	79	74
<b>Toronto</b>	148,699	78,892	69,807	1,299	612	687	2,924	1,799	1,125	32,509	15,406	17,103
<b>Vancouver</b>	50,117	26,866	23,251	627	313	314	1,292	749	543	10,476	4,735	5,741
<b>Winnipeg</b>	22,344	13,798	8,546	805	460	345	737	527	210	1,320	772	548
<b>Census Metropolitan Areas</b>	<b>355,192</b>	<b>191,225</b>	<b>163,967</b>	<b>4,065</b>	<b>2,004</b>	<b>2,061</b>	<b>7,841</b>	<b>4,847</b>	<b>2,994</b>	<b>51,996</b>	<b>24,724</b>	<b>27,272</b>
<b>Ontario</b>	252,590	137,263	115,327	2,806	1,495	1,311	5,963	3,803	2,160	37,582	18,403	19,179
<b>Quebec</b>	103,519	55,669	47,850	723	342	381	1,350	844	506	3,859	1,915	1,944
<b>Nova Scotia</b>	13,624	6,843	6,781	118	79	39	388	241	147	425	190	235
<b>New Brunswick</b>	13,170	6,620	6,550	105	50	55	303	168	135	215	110	105
<b>Manitoba</b>	29,607	18,683	10,924	1,142	664	478	993	732	261	1,497	913	584
<b>British Columbia</b>	74,425	41,110	33,315	1,116	573	548	2,012	1,183	829	11,779	5,510	6,269
<b>Prince Edward Island</b>	738	355	383	4	1	3	12	5	7	8	2	6
<b>Saskatchewan</b>	15,792	9,618	6,174	763	555	208	557	355	202	459	256	203
<b>Alberta</b>	56,474	31,006	25,468	1,047	503	544	1,928	1,224	704	4,284	2,148	2,136
<b>Newfoundland</b>	5,915	3,070	2,845	141	81	60	91	47	44	49	24	25
<b>Yukon</b>	321	132	189	23	5	18	12	8	4	17	11	6
<b>Northwest Territories</b>	652	477	175	115	72	43	8	6	2	12	5	7
<b>Nunavut</b>	142	108	34	25	13	12	3	3	0	6	4	2
<b>Canada</b>	<b>584,782</b>	<b>322,961</b>	<b>261,822</b>	<b>8,570</b>	<b>4,712</b>	<b>3,858</b>	<b>13,925</b>	<b>8,840</b>	<b>5,085</b>	<b>61,298</b>	<b>30,093</b>	<b>31,205</b>

\* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.



TABLE 4  
Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1998 and 1999

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)
Calgary	47.6	47.6	46.8	0.5	1.4	1.7	1.9	2.9	3.7	5.6	8.3	9.1
Edmonton	44.5	43.8	43.4	0.7	1.7	1.8	2.0	3.4	3.3	4.4	8.4	8.5
Halifax	41.2	50.3	50.7	0.5	0.5	0.6	1.6	2.0	2.2	1.9	3.5	3.7
Montreal	39.0	46.7	46.4	0.3	0.5	0.6	1.1	1.3	1.3	3.0	4.1	4.4
Regina	42.9	52.0	51.0	0.4	2.0	2.2	2.4	4.2	4.5	1.6	3.7	3.7
Toronto	47.1	46.4	46.9	0.6	0.8	0.9	1.5	2.0	2.0	12.0	21.3	21.9
Vancouver	40.4	43.5	46.4	0.5	1.1	1.3	1.5	2.0	2.6	7.9	18.3	20.9
Winnipeg	32.7	38.8	38.2	0.8	3.2	3.6	1.8	2.7	3.3	2.9	5.3	5.9
Ontario	44.2	44.9	45.7	0.7	1.0	1.1	1.6	2.3	2.4	7.3	14.2	14.9
Quebec	39.8	46.2	46.2	0.4	0.7	0.7	1.1	1.4	1.3	2.6	3.5	3.7
Nova Scotia	34.4	45.8	49.8	0.4	0.6	0.9	3.5	3.1	2.8	1.3	2.6	3.1
New Brunswick	32.2	50.0	49.7	0.4	0.7	0.8	1.8	2.0	2.3	1.1	1.6	1.6
Manitoba	30.5	36.1	36.9	1.0	3.3	3.9	1.7	2.9	3.4	2.6	4.4	5.1
British Columbia	41.5	44.6	44.8	0.7	1.3	1.5	1.7	2.2	2.7	6.2	14.2	15.8
Prince Edward Island	38.0	52.4	51.9	0.2	0.6	0.5	1.2	2.2	1.6	1.0	0.9	1.1
Saskatchewan	35.1	39.3	39.1	1.4	4.5	4.8	1.8	3.0	3.5	1.2	2.6	2.9
Alberta	45.3	44.0	45.1	0.7	1.7	1.9	1.9	2.9	3.4	4.0	7.9	7.6
Newfoundland	38.4	48.6	48.1	0.6	1.3	2.4	1.0	1.6	1.5	0.7	0.7	0.8
Yukon	31.4	61.1	58.9	3.8	6.3	7.2	0.8	4.2	3.7	1.4	4.7	5.3
Northwest Territories	21.9	30.9	26.8	9.6	19.8	17.6	1.4	1.6	1.2	2.5	2.5	1.8
Nunavut	—	—	23.9	—	—	17.6	—	—	2.1	—	—	4.2
Canada	40.9	44.2	44.8	0.7	1.3	1.5	1.6	2.3	2.4	5.0	9.9	10.5

**TABLE 5**  
Members of Designated Groups in 1999 and their representation by **Occupational Group** in 1998 and 1999

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
<b>Occupational Group</b>	<b>Number</b>	<b>1999</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>
Senior Managers	4,361	17.3	756	16.0	23	0.5	79	1.8	135	3.1
Middle and Other Managers	60,326	25,698	42.6	40.8	513	0.9	1,257	2.1	4,995	8.3
Professionals	69,434	29,348	42.3	42.0	544	0.8	1,394	2.0	10,166	14.6
Semi-Professionals and Technicians	34,278	5,154	15.0	14.3	459	1.3	677	2.0	1,711	5.0
Supervisors	20,804	12,869	61.9	65.4	300	1.4	459	2.2	2,558	12.3
Supervisors: Crafts and Trades	9,342	355	3.8	3.1	199	2.1	271	2.9	404	4.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	37,549	31,125	82.9	83.0	534	1.4	746	2.0	5,905	15.7
Skilled Sales and Service Personnel	7,584	3,062	40.4	37.6	103	1.4	132	1.7	390	5.1
Skilled Crafts and Trades Workers	56,362	1,480	2.6	2.4	1,047	1.9	1,820	3.2	3,554	6.3
Clerical Personnel	180,905	122,897	67.9	68.5	2,708	1.5	4,742	2.6	22,617	12.5
Intermediate Sales and Service Personnel	29,507	19,431	65.9	66.2	420	1.4	554	1.9	2,919	9.9
Semi-Skilled Manual Workers	60,808	7,196	11.8	6.7	1,287	2.1	1,370	2.3	4,745	7.8
Other Sales and Service Personnel	8,107	1,715	21.2	20.5	175	2.2	206	2.5	773	9.5
Other Manual Workers	5,415	736	13.6	16.3	258	4.8	218	4.0	426	7.9
<b>Total number of employees</b>	<b>584,782</b>	<b>261,822</b>	<b>44.8</b>	<b>44.2</b>	<b>8,570</b>	<b>1.5</b>	<b>13,925</b>	<b>2.4</b>	<b>61,298</b>	<b>10.5</b>
										<b>9.9</b>

**TABLE 6**  
Members of Designated Groups Hired in 1999 and their representation in **Hirings by Occupational Group** in 1998 and 1999

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
<b>Occupational Group</b>	<b>Number</b>	<b>1999</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>
Senior Managers	333	69	20.7	20.1	0	0.0	2	0.6	10	3.0
Middle and Other Managers	4,413	1,649	37.4	37.7	32	0.7	45	1.0	331	7.5
Professionals	8,451	2,974	35.2	37.5	52	0.6	80	0.9	1,240	14.7
Semi-Professionals and Technicians	4,034	987	24.5	22.5	67	1.7	26	0.6	216	5.4
Supervisors	1,283	673	52.5	53.3	13	1.0	11	0.9	142	11.1
Supervisors: Crafts and Trades	410	43	10.5	6.4	5	1.2	2	0.5	18	4.4
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,716	2,617	70.4	67.5	47	1.3	37	1.0	435	11.7
Skilled Sales and Service Personnel	1,506	443	29.4	31.4	12	0.8	6	0.4	71	4.7
Skilled Crafts and Trades Workers	3,282	135	4.1	3.2	72	2.2	28	0.9	203	6.2
Clerical Personnel	22,666	15,030	66.3	67.2	274	1.2	220	1.0	2,960	13.1
Intermediate Sales and Service Personnel	4,005	2,608	65.1	69.9	93	2.3	38	0.9	389	9.7
Semi-Skilled Manual Workers	18,031	2,069	11.5	8.2	330	1.8	168	0.9	1,738	9.6
Other Sales and Service Personnel	1,596	424	26.6	29.2	38	2.4	18	1.1	160	10.0
Other Manual Workers	1,340	194	14.5	18.3	88	6.6	13	1.0	68	5.1
<b>Total number of employees</b>	<b>75,066</b>	<b>29,915</b>	<b>39.9</b>	<b>41.3</b>	<b>1,123</b>	<b>1.5</b>	<b>694</b>	<b>0.9</b>	<b>7,981</b>	<b>10.6</b>
										<b>11.2</b>

**TABLE 7**  
Members of Designated Groups Promoted in 1999 and their representation in *Promotions by Occupational Group in 1998 and 1999*

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Occupational Group	Number	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998
Senior Managers	522	141	27.0	19.9	0.4	2	0.4	15	2.9
Middle and Other Managers	9,703	4,628	47.7	46.5	1.0	96	1.0	1,012	10.4
Professionals	10,654	5,362	50.3	48.2	0.8	89	0.8	1,928	18.1
Semi-Professionals and Technicians	1,760	286	16.3	17.0	1.5	26	1.5	99	5.6
Supervisors	3,695	2,415	65.4	71.5	1.4	53	1.4	580	15.7
Supervisors: Crafts and Trades	817	41	5.0	3.9	1.3	11	1.3	56	6.9
Administrative and Senior Clerical Personnel	6,795	5,385	79.2	81.6	1.9	128	1.9	1,246	18.3
Skilled Sales and Service Personnel	794	367	46.2	40.0	1.8	14	1.8	59	7.4
Skilled Crafts and Trades Workers	2,228	94	4.2	4.6	2.6	57	2.6	128	5.7
Clerical Personnel	12,285	8,513	69.3	72.2	1.7	211	1.7	1,983	16.1
Intermediate Sales and Service Personnel	946	520	55.0	58.5	1.3	12	1.3	64	6.8
Semi-Skilled Manual Workers	1,232	126	10.2	11.6	2.6	32	2.6	112	9.1
Other Sales and Service Personnel	296	62	20.9	17.5	0.3	1	0.3	25	8.4
Other Manual Workers	148	20	13.5	13.8	3.4	5	3.4	11	7.4
Total number of employees	51,875	27,960	53.9	54.9	1.4	737	1.4	7,318	14.1

**TABLE 8**  
Members of Designated Groups Terminated in 1999 and their representation in *Terminations by Occupational Group in 1998 and 1999*

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Occupational Group	Number	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998
Senior Managers	590	94	15.9	12.2	0.5	3	0.5	16	2.7
Middle and Other Managers	6,868	2,602	37.9	37.2	0.7	49	0.7	554	8.1
Professionals	8,514	3,422	40.2	38.0	0.8	65	0.8	1,133	13.3
Semi-Professionals and Technicians	3,066	621	20.3	19.7	1.4	43	1.4	159	5.2
Supervisors	1,724	1,007	58.4	58.9	1.9	33	1.9	172	10.0
Supervisors: Crafts and Trades	604	39	6.5	4.2	2.2	13	2.2	32	5.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3,832	2,848	74.3	72.7	1.4	54	1.4	519	13.5
Skilled Sales and Service Personnel	1,333	423	31.7	23.9	0.7	9	0.7	55	4.1
Skilled Crafts and Trades Workers	3,623	106	2.9	3.8	2.6	94	2.6	219	6.0
Clerical Personnel	21,599	15,105	69.9	71.3	1.7	358	1.7	2,567	11.9
Intermediate Sales and Service Personnel	2,996	1,854	61.9	65.3	1.7	50	1.7	209	7.0
Semi-Skilled Manual Workers	15,092	1,062	7.0	7.0	1.9	183	1.2	1,357	9.0
Other Sales and Service Personnel	1,483	309	20.8	28.8	2.4	32	2.2	123	8.3
Other Manual Workers	976	97	9.9	10.6	3.0	22	2.3	48	4.9
Total number of employees	72,300	29,589	40.9	41.5	1.6	1,121	1.5	7,163	9.9



**TABLE 9**  
Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the  
Number and Percentage **Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1998 and 1999**

	All Employees			Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1998	1999	%	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
<b>All Sectors</b>											
Employees	583,796	580,296		257,787	259,640	7,706	8,466	13,261	13,881	57,861	61,125
Hirings	76,744	72,942		31,404	28,857	1,080	1,041	700	682	8,729	7,891
Promotions	62,158	51,789		34,153	27,905	914	737	1,108	978	8,773	7,313
Terminations	74,560	71,705		30,586	29,256	1,120	1,110	1,509	1,437	8,089	7,139
Net Effect (Hirings - Terminations)	2,184	1,237		818	-399	-40	-69	-809	-755	640	752
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>											
Share of Hiring	100.0	100.0		44.2	44.7	1.3	1.5	2.3	2.4	9.9	10.5
Share of Promotions	100.0	100.0		40.9	39.6	1.4	1.4	0.9	0.9	11.4	10.8
Share of Terminations	100.0	100.0		54.9	53.9	1.5	1.4	1.8	1.9	14.1	14.1
	100.0	100.0		41.0	40.8	1.5	1.5	2.0	2.0	10.8	10.0
<b>Banking</b>											
Employees	174,339	174,052		126,379	125,435	2,241	2,203	3,975	3,759	26,722	27,544
Hirings	21,518	16,236		12,711	9,822	237	169	233	164	3,162	2,333
Promotions	34,117	28,005		23,761	19,132	453	404	624	479	6,111	5,117
Terminations	20,678	18,997		13,529	12,458	311	296	605	468	3,447	2,621
Net Effect (Hirings - Terminations)	840	-2,761		-818	-2,636	-74	-127	-372	-304	-285	-288
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>											
Share of Hiring	100.0	100.0		72.5	72.1	1.3	1.3	2.3	2.2	15.3	15.8
Share of Promotions	100.0	100.0		59.1	60.5	1.1	1.0	1.1	1.0	14.7	14.4
Share of Terminations	100.0	100.0		69.6	68.3	1.3	1.4	1.8	1.7	17.9	18.3
	100.0	100.0		65.4	65.6	1.5	1.6	2.9	2.5	16.7	13.8
<b>Transportation</b>											
Employees	158,275	162,081		37,115	40,846	2,067	2,887	2,880	4,122	9,000	11,537
Hirings	24,461	23,172		6,847	6,580	477	504	206	223	1,971	1,807
Promotions	8,282	6,780		2,249	1,909	142	115	152	145	524	412
Terminations	22,339	21,277		4,925	4,711	359	407	321	362	1,222	1,349
Net Effect (Hirings - Terminations)	2,122	1,895		1,922	1,869	118	97	-115	-139	749	458
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>											
Share of Hiring	100.0	100.0		23.4	25.2	1.3	1.8	1.8	2.5	5.7	7.1
Share of Promotions	100.0	100.0		28.0	28.4	2.0	2.2	0.8	1.0	8.1	7.8
Share of Terminations	100.0	100.0		27.2	28.2	1.7	1.7	1.8	2.1	6.3	6.1
	100.0	100.0		22.0	22.1	1.6	1.9	1.4	1.7	5.5	6.3

**TABLE 9 (Continued)**  
*Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the  
Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1998 and 1999*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
<i>Communications</i>										
Employees	192,529	195,159	80,078	80,700	2,179	2,242	4,675	4,624	17,405	18,381
Hirings	24,546	28,399	10,119	10,941	233	237	227	244	3,167	3,239
Promotions	13,204	12,384	6,040	5,413	157	117	199	245	1,412	1,427
Terminations	25,346	26,524	10,471	10,670	235	248	452	499	2,984	2,858
Net Effect (Hirings - Terminations)	-800	1,875	-352	271	-2	-11	-225	-255	183	381
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	41.6	41.4	1.1	1.1	2.4	2.4	9.0	9.4
Share of Hiring	100.0	100.0	41.2	38.5	0.9	0.8	0.9	0.9	12.9	11.4
Share of Promotions	100.0	100.0	45.7	43.7	1.2	0.9	1.5	2.0	10.7	11.5
Share of Terminations	100.0	100.0	41.3	40.2	0.9	0.9	1.8	1.9	11.8	10.8
<i>Other Sectors</i>										
Employees	58,653	49,004	14,215	12,659	1,219	1,134	1,731	1,376	4,734	3,663
Hirings	6,219	5,135	1,727	1,514	133	131	34	51	429	512
Promotions	6,555	4,620	2,103	1,451	162	101	133	109	726	357
Terminations	6,197	4,907	1,661	1,417	215	159	131	108	436	311
Net Effect (Hirings - Terminations)	22	228	66	97	-82	-28	-97	-57	-7	201
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	24.2	25.8	2.1	2.3	3.0	2.8	8.1	7.5
Share of Hiring	100.0	100.0	27.8	29.5	2.1	2.6	0.5	1.0	6.9	10.0
Share of Promotions	100.0	100.0	32.1	31.4	2.5	2.2	2.0	2.4	11.1	7.7
Share of Terminations	100.0	100.0	26.8	28.9	3.5	3.2	2.1	2.2	7.0	6.3













TABLEAU 9 (suite)

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1998 et 1999

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
<b>Communications</b>										
Total des salariés	192 529	195 159	80 078	80 700	2 179	2 242	4 675	4 624	17 405	18 381
Recrutements	24 546	28 399	10 119	10 941	233	237	227	244	3 167	3 239
Promotions	13 204	12 384	6 040	5 413	157	117	199	245	1 412	1 427
Cessations de fonctions	25 346	26 524	10 471	10 670	235	248	452	499	2 984	2 858
Effet net (recrutements - cessations)	-800	1 875	-352	271	-2	-11	-225	-255	183	381
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	41,6	41,4	1,1	1,1	2,4	2,4	9,0	9,4
Part des promotions	100,0	100,0	41,2	38,5	0,9	0,8	0,9	0,9	12,9	11,4
Part des cessations	100,0	100,0	45,7	43,7	1,2	0,9	1,5	2,0	10,7	11,5
			41,3	40,2	0,9	0,9	1,8	1,9	11,8	10,8
<b>Autres secteurs</b>										
Total des salariés	58 653	49 004	14 215	12 659	1 219	1 134	1 731	1 376	4 734	3 663
Recrutements	6 219	5 135	1 727	1 514	133	131	34	51	429	512
Promotions	6 555	4 620	2 103	1 451	162	101	133	109	726	357
Cessations de fonctions	6 197	4 907	1 661	1 417	215	159	131	108	436	311
Effet net (recrutements - cessations)	22	228	66	97	-82	-28	-97	-57	-7	201
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	24,2	25,8	2,1	2,3	3,0	2,8	8,1	7,5
Part des promotions	100,0	100,0	27,8	29,5	2,1	2,6	0,5	1,0	6,9	10,0
Part des cessations	100,0	100,0	32,1	31,4	2,5	2,2	2,0	2,4	11,1	7,7
			26,8	28,9	3,5	3,2	2,1	2,2	7,0	6,3

TABLEAU 9

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1998 et 1999

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999	1998	1999
<b>Tous les secteurs</b>										
Total des salariés	583 796	580 296	257 787	259 640	7 706	8 466	13 261	13 881	57 861	61 125
Recrutements	76 744	72 942	31 404	28 857	1 080	1 041	700	682	8 729	7 891
Promotions	62 158	51 789	34 153	27 905	914	737	1 108	978	8 773	7 313
Cessations de fonctions	74 560	71 705	30 586	29 256	1 120	1 110	1 509	1 437	8 089	7 139
Effet net (recrutements - cessations)	2 184	1 237	818	-399	-40	-69	-809	-755	640	752
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	44,2	44,7	1,3	1,5	2,3	2,4	9,9	10,5
Part des promotions	100,0	100,0	40,9	39,6	1,4	1,4	0,9	0,9	11,4	10,8
Part des cessations	100,0	100,0	54,9	53,9	1,5	1,4	1,8	1,9	14,1	14,1
	100,0	100,0	41,0	40,8	1,5	1,5	2,0	2,0	10,8	10,0
<b>Banques</b>										
Total des salariés	174 339	174 052	126 379	125 435	2 241	2 203	3 975	3 759	26 722	27 544
Recrutements	21 518	16 236	12 711	9 822	237	169	233	164	3 162	2 333
Promotions	34 117	28 005	23 761	19 132	453	404	624	479	6 111	5 117
Cessations de fonctions	20 678	18 997	13 529	12 458	311	296	605	488	3 447	2 621
Effet net (recrutements - cessations)	840	-2 761	-818	-2 636	-74	-127	-372	-304	-285	-288
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	72,5	72,1	1,3	1,3	2,3	2,2	15,3	15,8
Part des promotions	100,0	100,0	59,1	60,5	1,1	1,0	1,1	1,0	14,7	14,4
Part des cessations	100,0	100,0	69,6	68,3	1,3	1,4	1,8	1,7	17,9	18,3
	100,0	100,0	65,4	65,6	1,5	1,6	2,9	2,5	16,7	13,8
<b>Transports</b>										
Total des salariés	158 275	162 081	37 115	40 846	2 067	2 887	2 880	4 122	9 000	11 537
Recrutements	24 461	23 172	6 847	6 580	477	504	206	223	1 971	1 807
Promotions	8 282	6 780	2 249	1 909	142	115	152	145	524	412
Cessations de fonctions	22 339	21 277	4 925	4 711	359	407	321	362	1 222	1 349
Effet net (recrutements - cessations)	2 122	1 895	1 922	1 869	118	97	-115	-139	749	458
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	23,4	25,2	1,3	1,8	1,8	2,5	5,7	7,1
Part des promotions	100,0	100,0	28,0	28,4	2,0	2,2	0,8	1,0	8,1	7,8
Part des cessations	100,0	100,0	27,2	28,2	1,7	1,7	1,8	2,1	6,3	6,1
	100,0	100,0	22,0	22,1	1,6	1,9	1,4	1,7	5,5	6,3

TABLEAU 7

Membres des groupes désignés promus en 1999 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 1999

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Cadres supérieurs	522	141	27,0	19,9	2	0,4	0,7	10	1,9	1,6	15	2,9	3,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 703	4 628	47,7	46,5	96	1,0	0,8	172	1,8	1,7	1 012	10,4	9,3
Professionnels	10 654	5 362	50,3	48,2	89	0,8	0,8	192	1,8	1,6	1 928	18,1	18,2
Personnel semi-professionnel et technique	1 760	286	16,3	17,0	26	1,5	2,0	21	1,2	1,8	99	5,6	6,5
Surveillants	3 695	2 415	65,4	71,5	53	1,4	1,3	80	2,2	1,6	580	15,7	15,7
Contremaîtres	817	41	5,0	3,9	11	1,3	1,6	15	1,8	2,7	56	6,9	3,1
Personnel administratif et de bureau principal	6 795	5 385	79,2	81,6	128	1,9	1,6	99	1,5	1,8	1 246	18,3	17,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	794	367	46,2	40,0	14	1,8	0,7	11	1,4	0,9	59	7,4	5,1
Travailleurs qualifiés et artisans	2 228	94	4,2	4,6	57	2,6	4,3	54	2,4	2,2	128	5,7	6,5
Personnel de bureau	12 285	8 513	69,3	72,2	211	1,7	1,8	278	2,3	2,0	1 983	16,1	16,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	946	520	55,0	58,5	12	1,3	1,6	16	1,7	1,3	64	6,8	15,5
Travailleurs manuels spécialisés	1 232	126	10,2	11,6	32	2,6	3,0	17	1,4	1,8	112	9,1	17,7
Autre personnel de la vente et des services	296	62	20,9	17,5	1	0,3	1,8	7	2,4	1,8	25	8,4	6,8
Autres travailleurs manuels	148	20	13,5	13,8	5	3,4	9,4	6	4,1	1,3	11	7,4	7,5
Nombre total de salariés	51 875	27 960	53,9	54,9	737	1,4	1,5	978	1,9	1,8	7 318	14,1	14,1

TABLEAU 8

Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 1999 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Cadres supérieurs	590	94	15,9	12,2	3	0,5	0,0	13	2,2	2,0	16	2,7	2,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 868	2 602	37,9	37,2	49	0,7	0,7	152	2,2	2,2	554	8,1	6,6
Professionnels	8 514	3 422	40,2	38,0	65	0,8	0,8	148	1,7	1,5	1 133	13,3	13,5
Personnel semi-professionnel et technique	3 066	621	20,3	19,7	43	1,4	1,4	73	2,4	2,5	159	5,2	7,1
Surveillants	1 724	1 007	58,4	58,9	33	1,9	1,6	39	2,3	3,2	172	10,0	11,8
Contremaîtres	604	39	6,5	4,2	13	2,2	2,0	14	2,3	2,1	32	5,3	4,9
Personnel administratif et de bureau principal	3 832	2 848	74,3	72,7	54	1,4	1,9	90	2,3	2,3	519	13,5	15,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 333	423	31,7	23,9	9	0,7	0,9	15	1,1	1,2	55	4,1	4,6
Travailleurs qualifiés et artisans	3 623	106	2,9	3,8	94	2,6	2,7	97	2,7	2,1	219	6,0	5,3
Personnel de bureau	21 599	15 105	69,9	71,3	358	1,7	1,5	526	2,4	2,8	2 567	11,9	13,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2 996	1 854	61,9	65,3	50	1,7	1,6	36	1,2	0,7	209	7,0	10,2
Travailleurs manuels spécialisés	15 092	1 062	7,0	7,0	285	1,9	1,6	183	1,2	1,1	1 357	9,0	10,6
Autre personnel de la vente et des services	1 483	309	20,8	28,8	36	2,4	2,5	32	2,2	1,4	123	8,3	8,7
Autres travailleurs manuels	976	97	9,9	10,6	29	3,0	2,6	22	2,3	0,9	48	4,9	2,1
Nombre total de salariés	72 300	29 589	40,9	41,5	1 121	1,6	1,5	1 440	2,0	2,0	7 163	9,9	10,9



**TABLEAU 5**  
Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la *catégorie professionnelle* en 1998 et 1999

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Cadres supérieurs	4 361	756	17,3	23	0,5	79	1,8	1,6	135	3,1	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	60 326	25 698	42,6	513	0,9	1 257	2,1	2,1	4 995	8,3	7,8
Professionnels	69 434	29 348	42,3	544	0,8	1 394	2,0	2,0	10 166	14,6	14,1
Personnel semi-professionnel et technique	34 278	5 154	15,0	459	1,3	677	2,0	1,9	1 711	5,0	4,8
Surveillants	20 804	12 869	61,9	300	1,4	459	2,2	2,2	2 558	12,3	11,7
Contenantes	9 342	355	3,8	199	2,1	271	2,9	2,7	404	4,3	3,7
Personnel administratif et de bureau principal	37 549	31 125	82,9	534	1,4	746	2,0	2,0	5 905	15,7	15,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 584	3 062	40,4	103	1,4	132	1,7	1,4	390	5,1	3,8
Travailleurs qualifiés et artisans	56 362	1 480	2,6	1 047	1,9	1 820	3,2	2,4	3 554	6,3	4,9
Personnel de bureau	180 905	122 897	67,9	2 708	1,5	4 742	2,6	2,7	22 617	12,5	12,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29 507	19 431	65,9	420	1,4	554	1,9	1,2	2 919	9,9	7,8
Travailleurs manuels spécialisés	60 808	7 196	11,8	1 287	2,1	1 370	2,3	2,1	4 745	7,8	7,9
Autre personnel de la vente et des services	8 107	1 715	21,2	175	2,2	206	2,5	2,5	773	9,5	9,9
Autres travailleurs manuels	5 415	736	13,6	258	4,8	218	4,0	3,2	426	7,9	5,5
Nombre total de salariés	584 782	261 822	44,8	8 570	1,5	13 925	2,4	2,3	61 298	10,5	9,9

**TABLEAU 6**  
Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les *recrutements* selon la *catégorie professionnelle* en 1998 et 1999

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Cadres supérieurs	333	69	20,7	0	0,0	2	0,6	0,3	10	3,0	2,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4 413	1 649	37,4	32	0,7	45	1,0	0,9	331	7,5	7,6
Professionnels	8 451	2 974	35,2	52	0,6	80	0,9	1,0	1 240	14,7	13,8
Personnel semi-professionnel et technique	4 034	987	24,5	67	1,7	26	0,6	0,6	216	5,4	4,6
Surveillants	1 283	673	52,5	13	1,0	11	0,9	1,0	142	11,1	10,6
Contenantes	410	43	10,5	5	1,2	2	0,5	2,0	18	4,4	4,0
APersonnel administratif et de bureau principal	3 716	2 617	70,4	47	1,3	37	1,0	0,9	435	11,7	14,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 506	443	29,4	12	0,8	6	0,4	0,4	71	4,7	6,1
Travailleurs qualifiés et artisans	3 282	135	4,1	72	2,2	28	0,9	0,8	203	6,2	7,9
Personnel de bureau	22 666	15 030	66,3	274	1,2	220	1,0	1,1	2 960	13,1	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 005	2 608	65,1	93	2,3	38	0,9	0,7	389	9,7	13,7
Travailleurs manuels spécialisés	18 031	2 069	11,5	330	1,8	168	0,9	0,8	1 738	9,6	10,2
Autre personnel de la vente et des services	1 596	424	26,6	38	2,4	18	1,1	0,7	160	10,0	10,2
Autres travailleurs manuels	1 340	194	14,5	88	6,6	13	1,0	0,8	68	5,1	4,4
Nombre total de salariés	75 066	29 915	39,9	1 123	1,5	694	0,9	0,9	7 981	10,6	11,2

**TABLEAU 4**  
Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1998 et 1999

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)
Calgary	47,6	47,6	46,8	0,5	1,4	1,7	1,9	2,9	3,7	5,6	8,3	9,1
Edmonton	44,5	43,8	43,4	0,7	1,7	1,8	2,0	3,4	3,3	4,4	8,4	8,5
Halifax	41,2	50,3	50,7	0,5	0,5	0,6	1,6	2,0	2,2	1,9	3,5	3,7
Montréal	39,0	46,7	46,4	0,3	0,5	0,6	1,1	1,3	1,3	3,0	4,1	4,4
Regina	42,9	52,0	51,0	0,4	2,0	2,2	2,4	4,2	4,5	1,6	3,7	3,7
Toronto	47,1	46,4	46,9	0,6	0,8	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	21,3	21,9
Vancouver	40,4	43,5	46,4	0,5	1,1	1,3	1,5	2,0	2,6	7,9	18,3	20,9
Winnipeg	32,7	38,8	38,2	0,8	3,2	3,6	1,8	2,7	3,3	2,9	5,3	5,9
Ontario	44,2	44,9	45,7	0,7	1,0	1,1	1,6	2,3	2,4	7,3	14,2	14,9
Québec	39,8	46,2	46,2	0,4	0,7	0,7	1,1	1,4	1,3	2,6	3,5	3,7
Nouvelle-Écosse	34,4	45,8	49,8	0,4	0,6	0,9	3,5	3,1	2,8	1,3	2,6	3,1
Nouveau-Brunswick	32,2	50,0	49,7	0,4	0,7	0,8	1,8	2,0	2,3	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,1	36,9	1,0	3,3	3,9	1,7	2,9	3,4	2,6	4,4	5,1
Colombie-Britannique	41,5	44,6	44,8	0,7	1,3	1,5	1,2	2,2	2,7	6,2	14,2	15,8
Île-du-Prince-Édouard	38,0	52,4	51,9	0,2	0,6	0,5	1,7	2,2	1,6	1,0	0,9	1,1
Saskatchewan	35,1	39,3	39,1	1,4	4,5	4,8	1,8	3,0	3,5	1,2	2,6	2,9
Alberta	45,3	44,0	45,1	0,7	1,7	1,9	1,9	2,9	3,4	4,0	7,9	7,6
Terre-Neuve	38,4	48,6	48,1	0,6	1,3	2,4	1,0	1,6	1,5	0,7	0,7	0,8
Yukon	31,4	61,1	58,9	3,8	6,3	7,2	0,8	4,2	3,7	1,4	4,7	5,3
Territoires du Nord-Ouest	21,9	30,9	26,8	9,6	19,8	17,6	1,4	1,6	1,2	2,5	2,5	1,8
Nunavut	—	—	23,9	—	—	17,6	—	—	2,1	—	—	4,2
Canada	40,9	44,2	44,8	0,7	1,3	1,5	1,6	2,3	2,4	5,0	9,9	10,5

**TABIEAU 3**  
*Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1999*

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	26 441	14 068	12 373	457	219	238	976	638	338	2 399	1 203	1 196
Edmonton	16 495	9 342	7 153	301	136	165	547	343	204	1 395	713	682
Halifax	8 598	4 237	4 361	51	28	23	166	93	93	321	135	186
Montréal	78 404	42 015	36 389	436	194	242	993	608	385	3 423	1 661	1 742
Regina	4 094	2 007	2 087	89	42	47	186	90	96	153	79	74
Toronto	148 699	78 892	69 807	1 299	612	687	2 924	1 799	1 125	32 509	15 406	17 103
Vancouver	50 117	26 866	23 251	627	313	314	1 292	749	543	10 476	4 735	5 741
Winnipeg	22 344	13 798	8 546	805	460	345	737	527	210	1 320	772	548
Régions métropolitaines de recensement	355 192	191 225	163 967	4 065	2 004	2 061	7 841	4 847	2 994	51 996	24 724	27 272
Ontario	252 590	137 263	115 327	2 806	1 495	1 311	5 963	3 803	2 160	37 582	18 403	19 179
Québec	103 519	55 669	47 850	723	342	381	1 350	844	506	3 859	1 915	1 944
Nouvelle-Écosse	13 624	6 843	6 781	118	79	39	388	241	147	425	190	235
Nouveau-Brunswick	13 170	6 620	6 550	105	50	55	303	168	135	215	110	105
Manitoba	29 607	18 663	10 924	1 142	664	478	993	732	261	1 497	913	584
Colombie-Britannique	74 425	41 110	33 315	1 116	573	548	2 012	1 183	829	11 779	5 510	6 269
Île-du-Prince-Édouard	738	355	383	4	1	3	12	5	7	8	2	6
Saskatchewan	15 792	9 618	6 174	763	555	208	557	355	202	459	256	203
Alberta	56 474	31 006	25 468	1 047	503	544	1 928	1 224	704	4 284	2 148	2 136
Terre-Neuve	5 915	3 070	2 845	141	81	60	91	47	44	49	24	25
Yukon	321	132	189	23	5	18	12	8	4	17	11	6
Territoires du Nord-Ouest	652	477	175	115	72	43	8	6	2	12	5	7
Nunavut	142	108	34	25	13	12	3	3	0	6	4	2
Canada *	584 782	322 961	261 822	8 570	4 712	3 858	13 925	8 840	5 085	61 298	30 093	31 205

\* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.



**TABEAU 2**  
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1998 et 1999

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,9	44,2	44,8	0,7	1,3	1,5	1,6	2,3	2,4	5,0	9,9	10,5
<i>Banques</i>	76,1	72,5	72,0	0,6	1,3	1,3	1,8	2,3	2,2	9,5	15,3	15,8
Transport aérien	36,5	40,6	40,2	0,4	1,1	1,5	0,8	1,2	2,0	3,5	7,7	10,1
Services au transport aérien	27,2	24,4	24,6	0,3	0,6	1,2	0,4	1,5	1,5	3,5	8,9	9,0
Transport et services ferroviaires	8,1	9,8	10,2	0,8	1,1	2,0	1,6	2,0	3,9	2,7	4,0	6,0
Transport par eau	11,9	9,6	11,2	1,4	2,2	2,3	1,5	1,1	1,4	3,4	3,4	3,1
Services du transport par eau	6,9	10,2	10,5	0,8	1,6	2,1	1,6	3,0	3,6	1,3	4,1	6,4
Camionnage	13,6	15,4	15,5	0,7	1,6	1,9	1,3	1,9	2,0	1,5	3,3	3,8
Transport en commun	17,0	23,6	41,9	1,1	2,8	2,1	3,1	4,4	3,1	2,1	6,6	6,3
Transport par pipeline	18,3	24,0	25,9	1,2	1,7	1,8	4,2	3,5	3,2	5,4	6,9	6,9
Transports	16,9	23,4	25,2	0,7	1,3	1,8	1,4	1,8	2,5	2,6	5,7	7,1
Diffusion des télécommunications	34,8	40,0	40,5	0,4	1,0	1,1	1,3	2,1	1,8	2,9	4,8	5,2
Transmission des télécommunications	46,7	48,3	47,5	0,5	1,0	1,0	1,1	1,9	2,0	4,6	8,2	8,9
Services postaux et de messagers	35,0	35,8	36,1	0,8	1,3	1,3	1,7	3,1	2,9	4,1	11,3	11,4
Communications	39,6	41,7	41,5	0,6	1,1	1,1	1,4	2,4	2,3	4,0	9,0	9,3
Mines de métaux	7,0	12,1	11,6	2,7	14,8	15,8	1,2	3,3	4,5	1,0	2,5	3,5
Silos à grain	15,1	22,9	22,7	0,5	1,7	1,9	1,4	2,1	2,5	1,1	2,3	2,9
Industrie de l'énergie électrique	—	19,0	18,9	—	0,8	0,7	—	3,4	3,4	—	9,1	9,7
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	21,8	22,7	0,3	1,6	1,7	2,8	4,1	3,9	5,6	11,2	12,1
Autres services aux entreprises	19,1	22,3	23,5	0,2	1,6	1,7	0,4	1,6	1,7	6,1	10,7	10,7
Autres secteurs	21,2	25,0	26,3	0,9	2,0	2,4	2,3	2,9	2,8	2,6	7,9	7,4

**TABEAU 1**  
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1999

Secteur et sous-secteur	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<b>Banque centrale</b>	<b>1 749</b>	<b>755</b>	<b>994</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>119</b>	<b>64</b>	<b>55</b>
<b>Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire</b>	<b>1 772 780</b>	<b>48 045</b>	<b>1 24 735</b>	<b>2 188</b>	<b>434</b>	<b>1 754</b>	<b>3 741</b>	<b>1 246</b>	<b>2 495</b>	<b>27 450</b>	<b>8 821</b>	<b>18 629</b>
<b>Secteur bancaire</b>	<b>1 774 529</b>	<b>48 800</b>	<b>1 25 729</b>	<b>2 217</b>	<b>444</b>	<b>1 767</b>	<b>3 766</b>	<b>1 263</b>	<b>2 503</b>	<b>27 569</b>	<b>8 885</b>	<b>18 684</b>
<b>Industries du transport aérien</b>	<b>52 083</b>	<b>31 139</b>	<b>20 944</b>	<b>802</b>	<b>444</b>	<b>358</b>	<b>1 026</b>	<b>666</b>	<b>360</b>	<b>5 253</b>	<b>2 905</b>	<b>2 348</b>
<b>Industries des services relatifs au transport aérien</b>	<b>13 740</b>	<b>10 364</b>	<b>3 376</b>	<b>159</b>	<b>122</b>	<b>37</b>	<b>204</b>	<b>160</b>	<b>44</b>	<b>1 235</b>	<b>850</b>	<b>385</b>
<b>Industries du transport et des services ferroviaires</b>	<b>36 906</b>	<b>33 126</b>	<b>3 780</b>	<b>750</b>	<b>688</b>	<b>62</b>	<b>1 438</b>	<b>1 352</b>	<b>86</b>	<b>2 213</b>	<b>1 932</b>	<b>281</b>
<b>Industries du transport par eau</b>	<b>6 050</b>	<b>5 374</b>	<b>676</b>	<b>140</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>85</b>	<b>79</b>	<b>6</b>	<b>190</b>	<b>155</b>	<b>35</b>
<b>Industries des services relatifs au transport par eau</b>	<b>6 391</b>	<b>5 722</b>	<b>669</b>	<b>133</b>	<b>129</b>	<b>4</b>	<b>228</b>	<b>220</b>	<b>8</b>	<b>407</b>	<b>326</b>	<b>81</b>
<b>Industries du camionnage</b>	<b>29 111</b>	<b>24 605</b>	<b>4 506</b>	<b>555</b>	<b>478</b>	<b>77</b>	<b>592</b>	<b>513</b>	<b>79</b>	<b>1 092</b>	<b>855</b>	<b>227</b>
<b>Industries du transport en commun</b>	<b>12 843</b>	<b>7 466</b>	<b>5 377</b>	<b>270</b>	<b>163</b>	<b>107</b>	<b>404</b>	<b>301</b>	<b>103</b>	<b>809</b>	<b>556</b>	<b>253</b>
<b>Autres industries du transport</b>	<b>855</b>	<b>643</b>	<b>212</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Autres industries des services relatifs aux transports</b>	<b>647</b>	<b>249</b>	<b>398</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>96</b>	<b>50</b>	<b>46</b>
<b>Industrie du transport par pipelines</b>	<b>3 572</b>	<b>2 648</b>	<b>924</b>	<b>65</b>	<b>49</b>	<b>16</b>	<b>113</b>	<b>94</b>	<b>19</b>	<b>245</b>	<b>157</b>	<b>88</b>
<b>Secteur des transports</b>	<b>162 198</b>	<b>121 336</b>	<b>40 862</b>	<b>2 890</b>	<b>2 185</b>	<b>705</b>	<b>4 126</b>	<b>3 403</b>	<b>723</b>	<b>11 540</b>	<b>7 796</b>	<b>3 744</b>
<b>Industries de la diffusion des télécommunications</b>	<b>32 798</b>	<b>19 514</b>	<b>13 284</b>	<b>352</b>	<b>182</b>	<b>170</b>	<b>593</b>	<b>434</b>	<b>159</b>	<b>1 695</b>	<b>915</b>	<b>780</b>
<b>Industrie de la transmission des télécommunications</b>	<b>80 302</b>	<b>42 189</b>	<b>38 113</b>	<b>788</b>	<b>376</b>	<b>412</b>	<b>1 603</b>	<b>931</b>	<b>672</b>	<b>7 132</b>	<b>3 550</b>	<b>3 582</b>
<b>Autres industries des télécommunications</b>	<b>757</b>	<b>449</b>	<b>308</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>14</b>
<b>Industries des services postaux et services de messagers</b>	<b>84 103</b>	<b>53 745</b>	<b>30 358</b>	<b>1 123</b>	<b>600</b>	<b>523</b>	<b>2 449</b>	<b>1 662</b>	<b>787</b>	<b>9 628</b>	<b>6 258</b>	<b>3 370</b>
<b>Secteur des communications</b>	<b>197 960</b>	<b>115 897</b>	<b>82 063</b>	<b>2 265</b>	<b>1 160</b>	<b>1 105</b>	<b>4 650</b>	<b>3 031</b>	<b>1 619</b>	<b>18 487</b>	<b>10 741</b>	<b>7 746</b>
<b>Mines de métaux</b>	<b>3 196</b>	<b>2 826</b>	<b>371</b>	<b>505</b>	<b>442</b>	<b>63</b>	<b>143</b>	<b>130</b>	<b>13</b>	<b>113</b>	<b>107</b>	<b>6</b>
<b>Industries de la viande et de la volaille</b>	<b>860</b>	<b>566</b>	<b>294</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
<b>Industrie de la transformation du poisson</b>	<b>310</b>	<b>164</b>	<b>146</b>	<b>64</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux</b>	<b>2 527</b>	<b>1 920</b>	<b>607</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>255</b>	<b>137</b>	<b>118</b>
<b>Industries de l'emboîtissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal</b>	<b>606</b>	<b>425</b>	<b>181</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>17</b>
<b>Industrie de la construction et de la réparation de navires</b>	<b>248</b>	<b>226</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.</b>	<b>1 093</b>	<b>829</b>	<b>264</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>54</b>	<b>44</b>	<b>10</b>
<b>Gestion de travaux de construction</b>	<b>222</b>	<b>151</b>	<b>71</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Industrie des silos à grain</b>	<b>9 284</b>	<b>7 180</b>	<b>2 104</b>	<b>177</b>	<b>125</b>	<b>52</b>	<b>231</b>	<b>182</b>	<b>49</b>	<b>273</b>	<b>190</b>	<b>83</b>
<b>Industrie de l'énergie électrique</b>	<b>14 898</b>	<b>12 078</b>	<b>2 820</b>	<b>110</b>	<b>93</b>	<b>17</b>	<b>503</b>	<b>468</b>	<b>35</b>	<b>1 445</b>	<b>1 203</b>	<b>242</b>
<b>Produits agricoles, commerce de gros</b>	<b>477</b>	<b>216</b>	<b>261</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
<b>Sociétés de financement des entreprises</b>	<b>2 714</b>	<b>1 336</b>	<b>1 378</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>154</b>	<b>81</b>	<b>73</b>
<b>Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques</b>	<b>3 460</b>	<b>2 675</b>	<b>785</b>	<b>59</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>136</b>	<b>113</b>	<b>23</b>	<b>419</b>	<b>352</b>	<b>67</b>
<b>Autres services aux entreprises</b>	<b>5 882</b>	<b>4 499</b>	<b>1 383</b>	<b>101</b>	<b>73</b>	<b>28</b>	<b>101</b>	<b>82</b>	<b>19</b>	<b>630</b>	<b>398</b>	<b>232</b>
<b>Affaires étrangères et aide internationale</b>	<b>295</b>	<b>104</b>	<b>191</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
<b>Gestion des ressources humaines</b>	<b>867</b>	<b>362</b>	<b>505</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
<b>Gestion des services économiques</b>	<b>1 669</b>	<b>699</b>	<b>970</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>120</b>	<b>41</b>	<b>79</b>
<b>Musées et archives</b>	<b>1 077</b>	<b>483</b>	<b>594</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>16</b>
<b>Projection de films cinématographiques</b>	<b>243</b>	<b>134</b>	<b>109</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Associations commerciales</b>	<b>167</b>	<b>55</b>	<b>112</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
<b>Autres employés assujettis à la Loi</b>	<b>50 095</b>	<b>36 928</b>	<b>13 168</b>	<b>1 204</b>	<b>923</b>	<b>281</b>	<b>1 383</b>	<b>1 143</b>	<b>240</b>	<b>3 702</b>	<b>2 671</b>	<b>1 031</b>
<b>Total - Tous les secteurs</b>	<b>584 782</b>	<b>322 961</b>	<b>261 822</b>	<b>8 570</b>	<b>4 712</b>	<b>3 858</b>	<b>13 925</b>	<b>8 840</b>	<b>5 085</b>	<b>61 298</b>	<b>30 093</b>	<b>31 205</b>

## LISTE DE TABLEAU

1:	Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1999.....	83
2:	Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1998 et 1999.....	84
3:	Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1999.....	85
4:	Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1998 et 1999.....	86
5:	Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999.....	87
6:	Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999.....	87
7:	Membres des groupes désignés promus en 1999 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 1999.....	88
8:	Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 1999 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999.....	88
9:	Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1998 et 1999.....	89
10:	Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 1999.....	91
11:	Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 1999.....	91



# Annexe C: Regroupement des rapports des employeurs

pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 1999<sup>2</sup>.

Selon l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 1999<sup>1</sup>.

Il s'agit de la douzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 1999 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1998 et 1999 ont été préparés. Les données se rapportant à l'année 1998 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard

<sup>1</sup> Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 1999.

<sup>2</sup> Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 2 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.



NOM DE SALARIÉS	NOMBRE DE SALARIÉS	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Equipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR

INDICATEUR	POINTS OBTENUS	MAXIMUM DE POINTS
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	11	16
Notation	11 sur 16	B

B3- EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICE	INTERPRÉTATION
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	« Bon résultat »
C	60-69	Résultat de « modéré à inférieur » à la moyenne
D	<60	Résultat « médiocre »
Z	0	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	—	Rapport non reçu.

B2 - INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICATEURS 1 À 6	INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS	INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 • SOMMAIRE DES RÉSULTATS ET DE LA NOTATION

NOMBRES SIGNIFICATIFS

PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES



Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

### RÉSULTAT DE LA NOTATION

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non

### SITUATIONS SPÉCIALES

#### PROBLÈME DE L'ABSENCE DE REPRÉSENTATION

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

#### PROBLÈME DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

reçu). Si un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B\*).

## INDICATEUR 6 - CESSATIONS DE FONCTIONS

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

### BARÈME POUR L'INDICATEUR 6

La société International Traders comptait 1 000 salariées le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

$$25 / 200 = 12,5 \%$$

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

$$90 / 1\,000 = 9 \%$$

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

$$12,5 \% / 9 \% = 1,39$$

(soit environ 140 %).

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

### BARÈME POUR L'INDICATEUR 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimité, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimité, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

$$\text{Ratio entre les promotions et la représentation : } (12 \% / 10 \%) * 100 = 120 \%$$

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points,

selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

**Exemple :**

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple T, on procède comme suit :

- Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.
- Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.

Tranche de rémunération	Pourcentage	Poids	Groupe désigné	Poids	Groupe témoin
\$50,000 et plus	30 %	0,87	29 %	0,87	30 %
de 30 000 \$ à 49 999 \$	60 %	1,10	55 %	1,10	60 %
Moins de 30 000 \$	10 %	0,16	16 %	0,16	10 %
Total			100 %	2,13	100 %
					2,20

- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :
- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entre-prise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
  - Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
  - Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
  - Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

### INDICATEUR 5 - PROMOTIONS

- Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'est-à-dire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en
- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :
- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
  - Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
  - Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entre-prise aurait obtenu 0 point.

$44 \% / 46 \% = 96 \%$

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

$110 / 250 * 100 = 44 \%$

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

recrutées :

mettent de calculer le pourcentage de femmes

femmes. La disponibilité des femmes sur le

taut 250 salariées au 31 décembre 1999, dont 110

Selon son rapport, la société Power Grain comp-

### BARÈME POUR L'INDICATEUR 4 :

Cet indicateur mesure les recrutements de mem- bres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un em- ployeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

### INDICATEUR 4 - RECRUTEMENTS



Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPME (voir le tableau ci-dessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

Cadres supérieurs	6
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5
Professionnels	4
Personnel semi-professionnel et technique	3
Surveillants	3
Contremaîtres	3
Personnel administratif et de bureau principal	3
Personnel spécialisé de la vente et des services	3
Travailleurs qualifiés et artisans	3
Personnel de bureau	3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2
Travailleurs manuels spécialisés	2
Autre personnel de la vente et des services	2
Autres travailleurs manuels	1

### INDICATEUR 3 - ÉCART SALARIAL

- L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.
- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
  - Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
  - Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
  - Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

### BARÈME POUR L'INDICATEUR 3

- L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 \$, 30 000 \$ à 49 999 \$, et 50 000 \$ ou plus.
- Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :
- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 \$ et plus.
  - Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 \$ à 49 999 \$.
  - Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 \$.

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.
- On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

### BARÈME POUR L'INDICATEUR 1

Les lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

#### Exemple :

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés. Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

### INDICATEUR 1 - REPRÉSENTATION

- Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :
- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
  - Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
  - Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

### BARÈME POUR L'INDICATEUR 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPFME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

#### Exemple

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

### INDICATEUR 2 - CONCENTRATION

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

#### Exemple

- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.



# Annexe B: Méthodologie de notation des employeurs

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;
- fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphanumérique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

## NOTATION ET INDICATEURS

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Bien que le fait d'égaliser ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont défectueuses du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.



## Secteur

La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

## Variation de la représentation

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

## Région métropolitaine de recensement (RMR)

du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le 1<sup>er</sup> janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

## Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

## Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariées exerçant cette profession.

## Concentration

Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

## Ecart salarial

Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

## Effectif ou effectif visé par la Loi

Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

## Occasions d'emploi

Nombre de recrutements et de promotions auxquels les employeurs ont eu recours pour améliorer la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi au cours d'une année donnée.

## Population active canadienne

Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et mai 1996 (moment

## Calcul du salaire moyen

Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 \$ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 \$ et plus à 100 000 \$ et plus.

## Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi

Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

## Cessations de fonctions

Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.





**POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE  
DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ  
50 000 \$ OU PLUS, 1998 ET 1999**

	1998	1999	Variation (Points de %)
Hommes dans une minorité visible	36,0 %	36,2 %	0,2
L'ensemble des hommes	41,6 %	42,8 %	1,2

En 1999, 13,6 % des hommes de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 \$, contre 9,0 % de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 36,2 % des hommes de minorités visibles gagnaient 50 000 \$ ou plus, contre 42,8 % de l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes de minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 25,4 % d'entre elles gagnaient 30 000 \$ ou moins, comparativement à 22,6 % de l'ensemble des femmes pour un écart de 2,8 %. Il était encore plus mince dans la tranche des 50 000 \$ ou plus : 16,9 % des femmes de minorités visibles se trouvaient dans ce groupe, contre 19,2 % de l'ensemble des femmes, pour un écart de 2,3 %. Ces résultats confirment encore que les femmes membres de minorités visibles se butent à deux obstacles : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes reste derrière l'ensemble des hommes.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES SELON LE SEXE, 1998 ET 1999			
	1998	1999	
Hommes dans une minorité visible	92,6 %	92,4 %	
Femmes dans une minorité visible	95,9 %	96,4 %	

En 1999, le salaire moyen des hommes faisant partie de minorités visibles et travaillant à temps plein était de 50 033 \$, soit 92,4 % du salaire de l'ensemble des hommes occupant le même genre d'emploi au sein de l'effectif. Chez les travailleurs à temps plein, le salaire moyen des femmes faisant partie de minorités visibles était de 40 518 et représentait 96,4 % de celui de l'ensemble des femmes occupant le même genre d'emploi. En 1999, l'écart salarial entre les membres de minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est réduit chez les femmes, mais légèrement accentué du côté des hommes.

En 1999, le plus important écart salarial entre l'ensemble des hommes et les membres masculins des minorités visibles se retrouvait dans le secteur bancaire, où ces derniers gagnaient en moyenne 82,1 % du salaire moyen global. L'écart s'est accru dans les transports (14,2 %) et est demeuré le même dans les communications (8 %). Par contre, les hommes des minorités visibles gagnaient 7,1 % de plus que l'ensemble des hommes dans les autres secteurs, comparativement à 1,4 % de plus en 1998.

L'écart salarial entre les femmes des minorités visibles et l'ensemble des femmes était le plus mince dans le secteur bancaire (2,3 %); suivait les autres secteurs (4,2 %), les communications (5,2 %) et les transports (6,3 %). Comparative-ment à l'année précédente, l'écart s'est amenuisé dans tous les secteurs, mais de façon plus marquée dans les autres secteurs.

Près de 90 % des promotions obtenues par les membres des minorités visibles ont été accordées au sein du secteur bancaire et des communications. Les dix pour cent restants se répartissent également entre les transports et les autres secteurs. Le pourcentage des promotions obtenues par ce groupe s'est accru de 0,4 % pour atteindre 18,3 % dans le secteur bancaire; ce taux le plus élevé depuis 1987, était de 2,5 % supérieur à la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur. Le pourcentage s'est également accru dans les communications, augmentant de 0,8 % pour passer à 11,5 %, le plus élevé jamais enregistré et de 2,2 % supérieur à la représentation. Par contre, le pourcentage des promotions a diminué de 0,2 % pour tomber à 6,1 % dans les transports et de 3,3 % pour passer à 7,7 % dans les autres secteurs.

Le pourcentage des promotions qui revient aux membres de minorités visibles, au sein de l'effectif visé par la Loi, a diminué dans 7 professions et augmenté dans 5. Il est bon de noter la hausse observée chez les contremaîtres, (3,8 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (2,3 %), l'autre personnel de la vente et des services (1,7 %) et les cadres intermédiaires et autres administrateurs (1,1 %). Les réductions ont été observées principalement chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (8,7 %) et les travailleurs manuels spécialisés (8,6 %).

Les membres des minorités visibles ont obtenu 18,1 % de l'ensemble des promotions chez les professionnels, 18,3 % chez le personnel administratif et de bureau principal et 15,7 % chez les surveillants. Ces pourcentages sont considérablement plus élevés que la représentation du groupe au sein de ces professions, qui s'établit à 14,7 % chez les professionnels, 15,7 % chez le personnel administratif et de bureau et 12,3 % chez les surveillants.



passé de 795 à 389 chez le personnel intermédiaire de la vente et des services, de 3 265 à 2 960 au sein du personnel de bureau et de 225 à 159 au sein de l'autre personnel de la vente et des services. Les membres de minorités visibles qui, dans l'ensemble, comptaient pour 10,7 % de tous les nouveaux salariés en 1999, en représentaient 14,7 % chez les professionnels, 13,1 % chez le personnel de bureau et plus de 11 % chez les surveillants et contremaîtres et le personnel administratif et de bureau principal.

Le nombre de nouveaux salariés appartenant aux minorités visibles était supérieur à celui de ceux qui ont perdu leur emploi dans 8 professions et plus particulièrement chez le personnel de bureau (393), les travailleurs manuels spécialisés (381), le personnel intermédiaire de la vente et des services (180) et les professionnels (107). Ce fut le contraire dans 6 professions et surtout chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il y a eu 223 départs de plus que d'arrivées. Cependant, le résultat net était positif, avec un écart de 818 en faveur des nouveaux salariés.

## CESSATIONS D'EMPLOI

En 1999, plus de 7 100 salariés membres des minorités visibles ont cessé d'exercer leurs fonctions, soit 1 100 de moins qu'en 1998. Sur dix cessations de fonctions, sept avaient trait à des emplois à temps plein. Au sein de l'effectif visé par la Loi, les employeurs ont mis fin à plus d'emplois occupés par des membres de minorités visibles en 1999 qu'en 1998, mais la proportion représentée par ceux-ci, à 9,9 % de l'ensemble, était de 1 % inférieure à celle de l'année précédente, en même temps qu'à leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi (10,5 %).

En ce qui concerne les secteurs, celui des communications comptait pour 40 % de toutes les cessations d'emploi chez les membres de minorités visibles; suivaient le secteur bancaire avec 36,6 %, les transports avec 18,8 % et les autres secteurs avec 4,6 %. Chez les membres de minorités visibles, en 1999, les cessations de fonctions ont été moins nombreuses dans tous les secteurs sauf celui des transports, ce qui représente une amélioration

ration appréciable. Le pourcentage des cessations d'emploi a augmenté de 0,5 % pour atteindre 6,4 % dans les transports, mais a diminué de 2,9 % pour passer à 13,8 % dans le secteur bancaire, de 1 % pour atteindre 10,7 % dans les communications et de 0,5 % pour passer à 6,8 % dans les autres secteurs.

En 1999, au sein de l'effectif visé par la Loi, les départs de membres de minorités visibles ont été inférieurs aux arrivées. Le résultat net s'est traduit par un accroissement de l'emploi pour ce groupe et s'inscrit dans la tendance établie depuis 1995. Entre-temps, les arrivées ont chaque année dépassé les départs, pour un solde cumulé positif de 3 397 salariés.

En ce qui concerne le type d'emploi, le nombre de nouveaux salariés n'a dépassé celui des départs que dans les emplois à temps partiel (avec une différence de 1 869). Dans les emplois à temps plein, la différence était à l'avantage des départs (335). Dans l'ensemble, les résultats montrent que la représentation de ce groupe s'est encore accrue en 1999 (se reporter à la première section du présent chapitre).

## PROMOTIONS

Le pourcentage des promotions qui sont allées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi est demeuré à 14,1 % en 1999, comme en 1998. Cependant, il est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif (10,5 %). C'est également le plus haut taux constaté depuis 1987, c'est-à-dire depuis que la Loi exige la production de rapports. Cette augmentation a suivi une tendance qui a commencé à 8,4 % en 1993.

En 1999, 51 875 employés faisant partie de l'effectif visé par la Loi ont été promus, comparativement à 62 200 l'année précédente. De ce nombre, 7 318 appartenaient aux minorités visibles, contre 8 775 en 1998. Sur dix de ces promotions, plus de neuf ont été octroyées à des titulaires d'emplois à temps plein, comme l'année précédente.

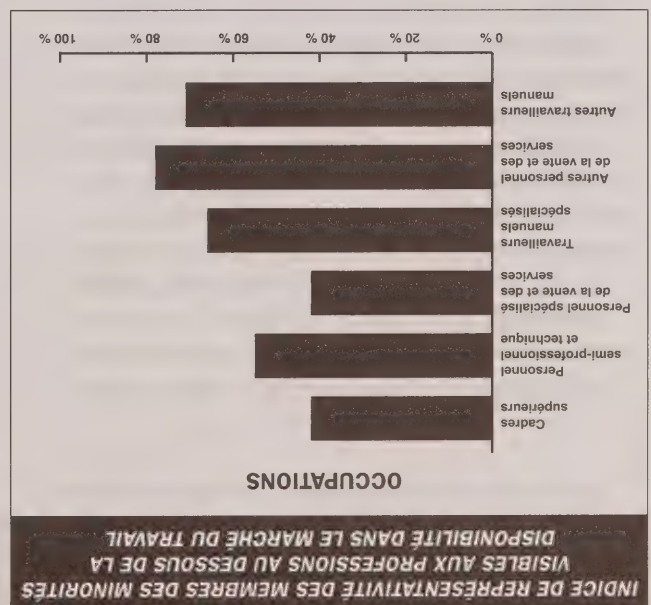


La proportion de membres de minorités visibles, parmi les nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi, a baissé en 1999 par rapport à 1998 (10,6 contre 11,2 %). Elle baissait pour la deuxième année consécutive, depuis le record de 12,1 % observé en 1997, mais était tout de même plus élevée que la présence du groupe dans le marché du travail (10,3 %).

En 1999, près de 8 000 membres de minorités visibles se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi et 54,6 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. C'est en 1989 qu'on a engagé le plus grand nombre de membres de minorités visibles (10 602 personnes). Cependant, ce chiffre ne représentait que 10,1 % de tous les nouveaux salariés et ce fut la seule fois où on a enregistré un nombre dépassant les 10 000.

Le recrutement de membres des minorités visibles s'est affaibli dans les trois principaux secteurs industriels, mais s'est accru dans les autres. Sur dix nouveaux salariés provenant de ce groupe désigné, quatre ont été embauchés par le secteur des communications, près de trois par le secteur bancaire et un peu plus de deux par celui des transports. Les autres secteurs ont embauché un peu plus d'un membre des minorités visibles sur dix.

## RECRUTEMENTS



En 1999, les autres secteurs ont recruté beaucoup de membres des minorités visibles, soit 9,1 % de tous leurs nouveaux salariés, comparativement à 6,4 % l'année précédente. Le recrutement de membres des minorités visibles a diminué de 0,3 % pour passer à 14,3 % dans le secteur bancaire, de 1,4 % pour atteindre 11,2 % dans les communications et de 0,6 % pour passer à 7,8 % dans les transports.

Malgré le déclin observé dans les communications, on y a tout de même embauché 3 277 membres des minorités visibles en 1999, ce qui représente 11,2 % de tous les nouveaux salariés du secteur.

En ce qui concerne le type d'emploi, sur dix membres des minorités visibles embauchés dans les autres secteurs, huit ont obtenu un emploi à temps plein, contre sept dans le secteur bancaire, six dans les transports et quatre dans les communications.

Les trois quarts des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi ont joint l'un de trois groupes professionnels seulement à savoir, les professionnels (15,5 %), le personnel de bureau (37,1 %) et les travailleurs manuels spécialisés (21,8 %). Les autres se sont répartis inégalement entre les autres professions. Plus de 4 % se sont intégrés aux cadres intermédiaires et autres administrateurs, mais seulement 0,1 % aux cadres supérieurs.

Le pourcentage des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi s'est accru dans 7 professions, mais les augmentations ont été faibles, se situant entre 0,2 et 0,9 %. Les diminutions observées au sein de 6 professions ont eu un effet plus considérable sur la proportion des nouveaux salariés appartenant à ce groupe. Elles ont été plus importantes au sein du personnel intermédiaire de la vente et des services (4,0 %) et du personnel administratif et de bureau principal (2,8 %). Le nombre des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi a diminué de 1 068. De 1998 à 1999, il est

sein des deux groupes professionnels du domaine de la vente (une baisse de 6,4 % chez le personnel spécialisé de la vente et des services et de 2,5 % au sein de l'autre personnel de la vente et des services).

Dans le secteur des transports, la représentation des membres de minorités visibles a augmenté au sein des 14 professions et plus particulièrement chez les travailleurs qualifiés et artisans, le personnel intermédiaire de la vente et des services et les autres travailleurs manuels. Comparativement à leur représentation de 7,2 % dans ce secteur, les membres de minorités visibles comptaient pour 10,7 % des professionnels et on en retrouvait plus de 11 % au sein du personnel intermédiaire de la vente et des autres professions de ce domaine.

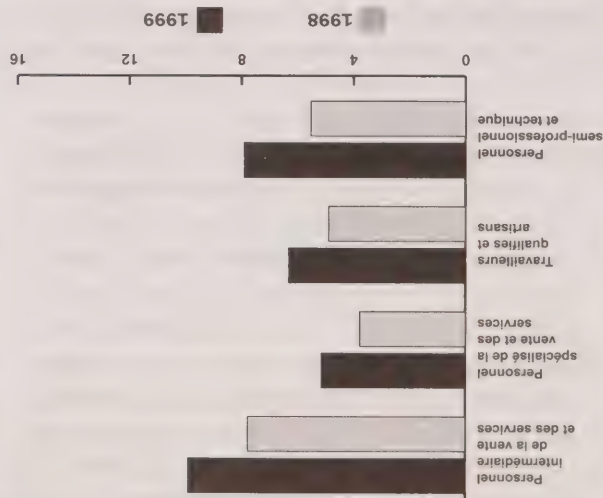
La représentation des membres de minorités visibles a connu une hausse dans 12 professions et plus particulièrement chez le personnel spécialisé de la vente et des services (1,8 %) et chez les autres travailleurs manuels (3,7 %); elle a cependant diminué dans deux professions (chez les cadres supérieurs et les travailleurs manuels spécialisés). Elle dépassait 10 % dans 4 professions.

Même si la représentation des membres de minorités visibles, dans les autres secteurs, n'a connu de baisse que dans deux professions, la diminution fut assez importante pour engendrer une chute de 7,9 à 7,4 % de leur représentation générale dans le secteur. De 1998 à 1999, le nombre de membres de minorités visibles est passé de 856 à 185 chez les travailleurs manuels spécialisés et de 1 612 à 1 426 chez les professionnels; leur nombre total a chuté de 4 810 à 3 698.

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi a atteint 101,9 % de leur présence dans le marché du travail (10,5 % de 10,3 %). Cependant, ils demeurent sous-représentés dans 9 professions et surtout chez les cadres supérieurs et le personnel spécialisé de la vente et des services.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES  
DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF  
VISÉ PAR LA LOI, 1998 ET 1999



La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi s'est accrue parmi 13 professions et surtout chez les professionnels, les surveillants et contremaîtres, le personnel de la vente et des services et les travailleurs qualifiés et artisans. Ces salariés, qui représentent au total 10,5 % de l'effectif, comptent pour 14,7 % des professionnels, 12,3 % des surveillants et contremaîtres, 15,7 % du personnel administratif et de bureau principal, 12,5 % du personnel de bureau et 10,3 % de l'autre personnel de la vente et des services.

Au plan sectoriel, la représentation du groupe a considérablement augmenté au sein de plusieurs groupes de professions du secteur bancaire et surtout chez les travailleurs qualifiés et artisans (19,8 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,4 %) et les autres travailleurs manuels (8,9 %). Dans ce secteur les membres de minorités visibles constituaient 19 % des professionnels, 17,5 % du personnel semi-professionnel et technique, 17,1 % des surveillants et contremaîtres et 18 % du personnel administratif et de bureau principal. Ils représentaient plus de 20 % de l'effectif du secteur bancaire dans 4 professions; leur présence était particulièrement accentuée au sein du personnel spécialisé de la vente et des services (22,2 %) et des travailleurs qualifiés et artisans (32,3 %). Leur représentation a diminué de manière importante au



## VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, la représentation des minorités visibles a augmenté dans trois des quatre secteurs industriels, à l'exception des autres secteurs.

Une fois de plus, c'est le secteur des transports qui a affiché la plus importante hausse sur le plan de la représentation des minorités visibles; il était suivi du secteur bancaire. Dans le secteur des transports, la représentation a augmenté de 1,4 % pour atteindre 7,1 %, tandis qu'elle s'est accrue de 0,5 % pour passer à 15,8 % dans le secteur bancaire et de 0,3 % pour atteindre 9,3 % dans les communications. Même si l'accroissement était plus marqué dans le secteur des transports que dans le domaine bancaire, ce dernier possédait encore, en 1999, la plus forte représentation des membres de minorités visibles (15,8 %), tandis que les transports affichaient la plus faible (7,2 %). En 1999, la représentation dans les "autres secteurs" a diminué de 0,5 %, pour passer à 7,4 %.

## VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit habitaient l'une de deux provinces, à savoir l'Ontario ou la Colombie-Britannique. L'Ontario prenait la part du lion, avec 62,4 % de l'ensemble, toutes provinces confondues, ou 37 582 employés; en Colombie-Britannique, ils étaient 11 779. Cependant, cette province présentait le plus haut taux de représentation au Canada. Le nombre d'employés membres des minorités visibles dépassait le millier dans trois autres provinces : l'Alberta (4 284), le Québec (3 859) et le Manitoba (1 497). Dans les 8 autres provinces et territoires, on ne trouvait que 2 % de l'ensemble des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi.

La proportion de membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi s'est améliorée de 0,7 % pour atteindre 14,9 % en Ontario, de 1,6 % pour passer à 15,8 % en Colombie-Britannique, de 0,2 % pour s'élever à 3,7 % au Québec et de 0,7 % pour atteindre 5,1 % au Manitoba. En fait, elle a augmenté dans toutes les régions sauf en Alberta, où elle a diminué de 0,3 % pour passer à 7,6 %.

## PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, il y avait 35 employés membres des minorités visibles dans les trois territoires et leur représentation au sein de l'effectif se situait entre 1,8 % (dans les Territoires du Nord-Ouest) et 5,3 % (au Yukon). La région des Maritimes, pour sa part, en comptait 697, mais la représentation y était relativement faible avec une moyenne de 2,1 % et se situait entre 0,8 % (à Terre-Neuve) et 3,1 % (en Nouvelle-Écosse).

En 1999, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit travaillaient dans 5 groupes de professions : cadres intermédiaires et autres administrateurs, professions, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau et travailleurs manuels spécialisés. Cette répartition était la même que l'année précédente.

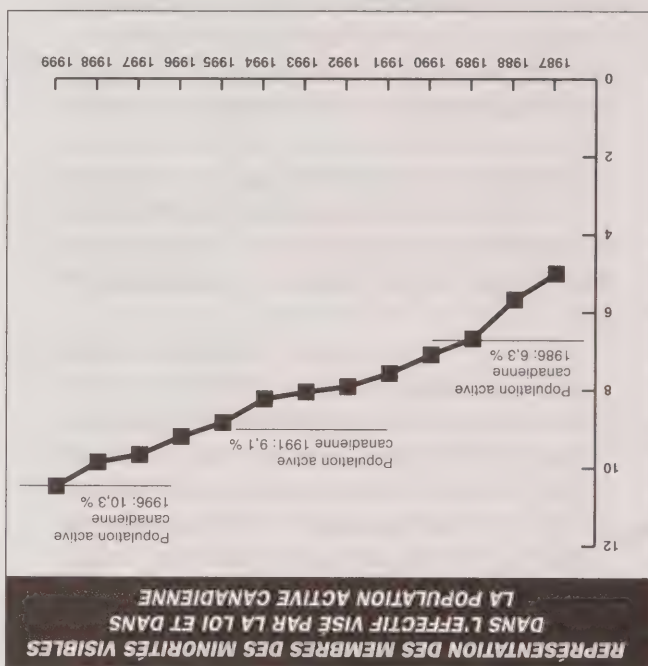
En 1999, la répartition des membres des minorités visibles entre les 14 groupes de professions s'est modifiée. Ils étaient moins nombreux chez les professionnels, les surveillants et contremaîtres, les travailleurs manuels spécialisés et le personnel de bureau, mais plus nombreux chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, le personnel administratif et de bureau principal, ainsi que chez le personnel spécialisé et le personnel intermédiaire de la vente et des services.



## 4.5 Les membres des minorités visibles

- En 1999, la représentation des membres des minorités visibles a considérablement augmenté, dépassant leur présence sur le marché du travail. En 1999, la proportion de nouveaux salariés provenant de ce groupe était moindre qu'en 1998 et ses membres ont été plus souvent l'objet d'une cessation d'emploi. Cependant, le résultat net a été positif, car le nombre des arrivées a excédé celui des départs.
- Malgré le fait que le pourcentage de promotions reçues par les employés membres d'une minorité visible est demeuré inchangé cette année, il est resté plus élevé que leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi.
- L'écart salarial entre les membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les hommes, mais élargi chez les femmes.

### REPRÉSENTATION



En 1999, l'effectif visé par la Loi comprenait 61 298 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a augmenté de nouveau, passant de 9,9 % en 1998 à 10,5 % en 1999. Il s'agit d'une hausse annuelle importante, qui porte la représentation des minorités visibles à un niveau qui dépasse leur présence dans le marché du travail (10,3 %). Celle-ci a été établie le plus récemment en 1996, d'après les recensements recueillis lors du recensement.

En 1999, les trois quarts des 61 298 salariés membres de minorités visibles, au sein de l'effectif visé par la Loi, se trouvaient dans le secteur bancaire et celui des communications. Ces salariés se répartissaient à raison de 45 % dans les banques, 30,2 % dans les communications, 18,8 % dans les transports, et 6 % dans les "autres secteurs". Dans le passé, il y avait plus de femmes que d'hommes membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi, mais on constatait en 1999 que les femmes n'y étaient plus que de 0,9 % supérieures en nombre; la différence était de 6,1 % en 1987. Durant les trois dernières années, le nombre d'hommes, chez les membres de minorités visibles, a augmenté plus rapidement que celui des femmes; on en compte 5 100 de plus, contre 3 600 pour les femmes.

En 1999, la représentation des minorités visibles s'est accrue de façon plus importante dans les emplois à temps plein, augmentant de 0,7 % pour atteindre 10,4 %; dans les emplois à temps partiel, elle a connu un accroissement d'à peine 0,1 %, pour passer à 11,2 %. Dans les emplois à temps plein, le nombre d'employés membres de minorités visibles s'est accru de près de 2 400 pour atteindre 51 200 salariés; dans les emplois à temps partiel, il a augmenté de 878 pour passer à 9 930. Par conséquent, le pourcentage de membres des minorités visibles qui travaillaient à temps plein, en 1999, était de 83,5 %, comparativement à 84 % pour l'ensemble des employés composant l'effectif visé par la Loi.

noté en 1990. Cette année, l'augmentation de la part des promotions est faible et ne représente pas un renversement de la tendance à la baisse observée pour ce groupe désigné depuis 1990. En chiffres, 978 personnes handicapées ont été promues en 1999, contre 1 108 en 1998. Un déclin général a d'ailleurs été observé chez les employeurs visés par la Loi; le nombre de promotions est passé de 62 200 à 51 875. En 1999, parmi les personnes handicapées promues, plus de 9 sur 10 occupaient un poste à temps plein, comme l'année précédente.

C'est dans le secteur bancaire et celui des communications que l'on a enregistré presque les trois quarts des promotions obtenues par des personnes handicapées. Ces deux secteurs emploient 60 % de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi. Le quart restant des promotions se répartissait entre le secteur des transports (14,8 %) et les autres secteurs (11,2 %).

La part des promotions octroyées aux membres de ce groupe désigné a augmenté dans tous les secteurs, sauf le secteur bancaire où elle est tombée de 1,8 à 1,7 %. En dépit de la baisse, le secteur bancaire a tout de même accordé 50 % de ces promotions. On a vu une augmentation de 1,5 à 2 % dans le secteur des communications, de 2 à 2,4 % dans les autres secteurs et de 1,8 à 2,1 % dans les transports. Dans tous les secteurs, la part des promotions revenant aux personnes handicapées était plus faible que leur représentation.

L'augmentation globale de la part des promotions revenant aux personnes handicapées se répartit entre dix catégories professionnelles; elle a été plus prononcée dans les deux catégories de surveillants (0,6 %), chez l'autre personnel de la vente et des services (0,6 %) et chez les autres travailleurs manuels (2,8 %). On a observé une baisse dans quatre catégories professionnelles et principalement chez le personnel semiprofessionnel et technique.

## SALAIRES

L'écart salarial entre les personnes handicapées et l'ensemble de l'effectif du même sexe s'est élargi en 1999. Les hommes handicapés gagnaient en

1998. Dans les quatre grands secteurs d'activité, le salaire moyen des hommes handicapés était le plus élevé dans le secteur bancaire (66 082 \$) et le plus faible dans les communications (46 709 \$). L'écart salarial était le plus grand dans les communications où ils gagnaient 93,7 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes. Il restait le plus faible dans le secteur bancaire, où les hommes handicapés gagnaient 98,3 % du salaire moyen masculin. C'est dans les autres secteurs que les femmes handicapées gagnaient le plus haut salaire moyen (41 916 \$), mais c'est aussi dans ce secteur que l'écart salarial était le plus grand par rapport au salaire moyen féminin. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 92,4 % de celui de l'ensemble des femmes.

C'est dans le secteur des transports que l'écart salarial était le plus mince pour les femmes handicapées, car elles gagnaient 99,3 % du salaire obtenu par l'ensemble des femmes, une baisse par rapport au salaire identique qu'elles touchaient en 1998. Le pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif qui gagnaient au moins 50 000 \$ était plus élevé que celui des hommes handicapés (42,8 contre 37 %). La relation était inverse dans la tranche de rémunération inférieure, étant donné que seulement 7,2 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 \$ en moyenne par rapport à 9 % de l'ensemble des hommes.

En 1999, le pourcentage de femmes gagnant moins de 30 000 \$ était légèrement plus élevé chez les personnes handicapées que dans l'effectif féminin en général (24 % par rapport à 22,6 %). A l'autre extrémité de l'échelle des rémunérations, 14,7 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 \$ ou plus comparativement à 19,2 % de l'ensemble des femmes.



En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées a augmenté de 1,8 à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation de 2,4 % et beaucoup plus faible que le niveau record de 2,8 %

## PROMOTIONS

celui des communications.

principalement attribuable au secteur bancaire et à personnel de bureau (-306). Le solde négatif est (-68), travailleurs qualifiés et artisans (-69) et intermédiaires (-107 salariés), professionnels sont produites dans quatre catégories : cadres 746 personnes. Les trois quarts des cessations se dépassent celui des nouveaux salariés dans treize catégories professionnelles, pour une différence de En 1999, le nombre de cessations de fonctions a dépassé celui des nouveaux salariés dans treize catégories professionnelles, pour une différence de 746 personnes. Les trois quarts des cessations se sont produites dans quatre catégories : cadres intermédiaires (-107 salariés), professionnels (-68), travailleurs qualifiés et artisans (-69) et personnel de bureau (-306). Le solde négatif est principalement attribuable au secteur bancaire et à celui des communications.

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En 1999, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi était supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse de l'emploi dans ce groupe. On est maintenant en présence d'une tendance, car le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 16 063 en 1995 à 13 925 en 1999. Pendant cette période, le nombre de cessations de fonctions a chaque année dépassé celui des nouveaux salariés et, en chiffres nets, 3 469 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

SALAIRE MOYEN DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1999		
	Hommes	Femmes
Banques	98,3 %	95,5 %
Transports	94,2 %	99,3 %
Communications	93,7 %	94,4 %
Autres secteurs	95,7 %	92,4 %
TOUS SECTEURS	94,8 %	95,6 %

proportion de 2,1 %.

1,9 %); les autres secteurs ont conservé une celui des communications (augmentation de 1,8 à secteur des transports (hausse de 1,4 à 1,7 %) et 2,5 %) dans le secteur bancaire et plus dans le respectivement. Il y en a eu moins (chute de 2,9 à les autres secteurs, à raison de 25,1 et de 7,6 % tiers restant se répartissait entre les transports et secteur bancaire et celui des communications. Le des personnes handicapées ont eu lieu dans le Les deux tiers des cessations de fonctions touchant Loi.

sur dix pour l'ensemble de l'effectif visé par la un emploi à temps plein comparativement à sept 1998 à 1 440. Parmi elles, huit sur dix exerçaient leurs fonctions leur emploi est passé de 1 520 en Le nombre de personnes handicapées qui ont cessé le sommet de 2,5 % signalé en 1995.

groupe dans l'effectif et beaucoup plus faible que (2 %). Il était inférieur à la représentation du tions de fonctions était identique à celui de 1998 l'effectif visé par la Loi, le pourcentage de cessa- Parmi les personnes handicapées faisant partie de

## CESSATIONS DE FONCTIONS

bureau.

de surveillants et dans celle du personnel de Le recrutement a fléchi dans les deux catégories salariés handicapés est restée inchangée à 0,9 %. augmentations et la proportion de nouveaux dans trois, mais les baisses ont contrebalancé les dans neuf catégories professionnelles et a fléchi recrutement de personnes handicapées a augmenté En 1999, par rapport à l'année précédente, le

## VARIATIONS SELON LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES

l'exception de celui des banques, ont recruté plus d'hommes que de femmes handicapées.



## RECRUTEMENTS

En 1999, la proportion de personnes handicapées, parmi les nouveaux salariés au sein de l'effectif visé par la Loi, est restée inchangée à 0,9 %. Elle s'inscrit toutefois dans une tendance à la baisse amorcée depuis 1993, où elle était de 1,7 %, et est actuellement bien inférieure à leur représentation dans l'effectif (2,4 %). À moins de 1 %, elle n'est guère plus que négligeable par rapport à la présence de ce groupe désigné au sein de la population active canadienne, qui atteint 6,5 %.

En 1999, 694 personnes handicapées ont été recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi, dont 59,7 % dans des emplois à temps plein. En 1989, le nombre de personnes handicapées recrutées avait atteint le record de 1 308.

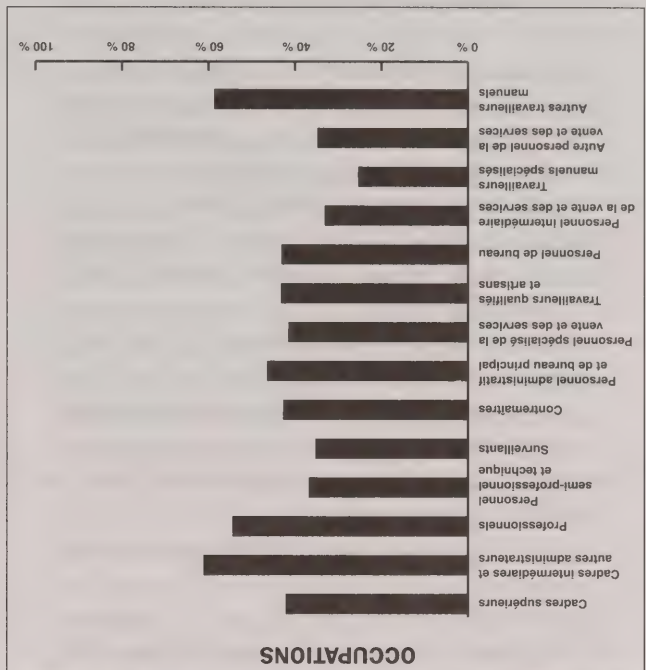
Le recrutement de personnes handicapées n'a fléchi que dans le secteur bancaire; il est resté inchangé dans le secteur des communications et a augmenté dans celui des transports et les autres secteurs. C'est dans les communications qu'on les retrouve en plus grand nombre, à 36 %; les transports suivent avec 32,1 %, le secteur bancaire avec 24,1 % et les autres secteurs avec 7,8 %.

En 1999, la croissance du nombre de personnes handicapées recrutées a été plus rapide dans les autres secteurs, où l'on retrouvait 0,9 % de ces nouveaux salariés contre 0,6 % l'année précédente. Leur nombre a augmenté de 0,8 à 1,0 % dans les transports, est resté inchangé à 0,9 % dans les communications et a fléchi de 1,2 à 1,1 % dans le secteur bancaire.

Dans le secteur bancaire, sept personnes handicapées sur dix ont obtenu un emploi à temps plein, contre six sur dix dans les transports, cinq sur dix dans les communications et sept sur dix dans les autres secteurs.

Le recrutement d'hommes handicapés a légèrement augmenté, passant de 0,5 à 0,6 %, tandis que chez les femmes il a reculé de 0,4 à 0,3 %. En 1999, 442 hommes handicapés ont été recrutés. Le nombre de femmes handicapées qui ont été recrutées a continué de décliner, fléchissant de 755 en 1990 à 252 en 1999. Tous les secteurs,

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



augmenté dans treize catégories professionnelles sur quatorze. Elle a augmenté chez les cadres (1,1 %), les travailleurs qualifiés et artisans (1,6 %) et les autres travailleurs manuels (1,6 %). Elle est restée inchangée chez le personnel administratif et de bureau principal.

En 1999, la représentation globale de ce groupe désigné n'a pas changé dans les *communications*. Le résultat des variations mineures selon les catégories professionnelles a été neutre, puisqu'elles allaient de 0,3 à +0,5 %. Dans les *autres secteurs*, la représentation a légèrement fléchi, de 2,9 à 2,8 %, et les variations à l'intérieur des catégories n'ont eu qu'un effet minime.

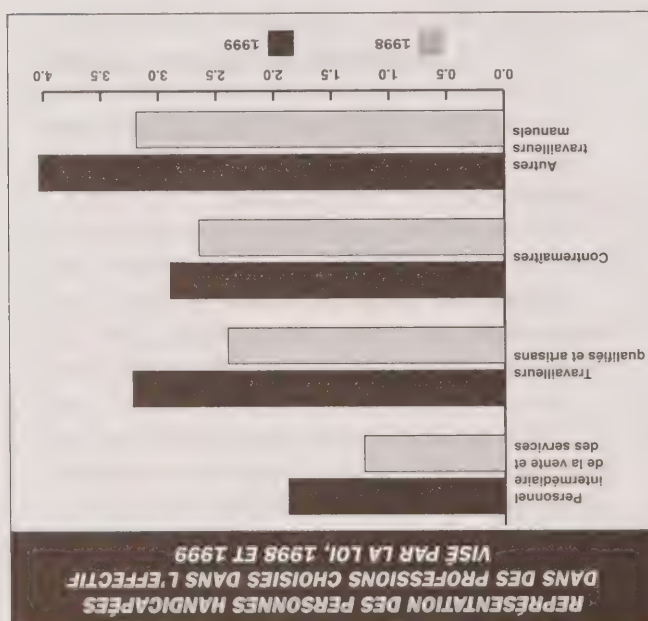
La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a atteint 37 % de leur présence dans le marché du travail (2,4 % de 6,5 %). Elles restent sous-représentées dans les quatorze catégories professionnelles et très sous-représentées dans onze catégories (où leur représentation n'atteignait pas la moitié de leur présence dans le marché du travail).

0,1 à 0,8 %. Elle a diminué légèrement dans une seule catégorie, celle du personnel de bureau, et est restée inchangée à près de 2 % dans quatre catégories, à savoir les cadres intermédiaires, les professionnels, les surveillants et le personnel administratif et de bureau principal.

La représentation des personnes handicapées était de plus de 2,4 % dans cinq catégories professionnelles : les contremaîtres (2,9 %), les travailleurs qualifiés et artisans (3,2 %), le personnel de bureau (2,6 %), l'autre personnel de la vente et des services (2,7 %) et les autres travailleurs manuels (4 %).

Dans le secteur *bancaire*, la représentation des personnes handicapées a légèrement baissé dans sept catégories professionnelles et principalement chez les travailleurs manuels spécialisés (de 5,1 à 3,6 %). Elle n'a augmenté que dans deux catégories, soit chez le personnel semi-professionnel et l'autre personnel de la vente et des services; elle est restée inchangée dans les cinq autres. Elle était de plus de 2,2 % dans quatre catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et autres administrateurs, le personnel de bureau, les travailleurs spécialisés et l'autre personnel de la vente et des services.

En 1999, dans le secteur des *transports*, la représentation des personnes handicapées a



Parmi les régions de l'Est et du Nord, c'est l'Île-du-Prince-Édouard qui a enregistré la plus forte baisse de la représentation, soit de 2,3 à 1,6 %, suivie par les Territoires du Nord-Ouest, où la représentation a fléchi d'un demi pour cent. Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse accusaient une légère baisse de 0,2 % et de 0,1 % respectivement. Le Québec a accusé une baisse de 0,1 %.

Dans les quatre provinces à l'ouest de l'Ontario, le nombre de personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 798 tandis que, dans les six provinces situées à l'est du Manitoba, il a fléchi de 110. L'effectif des trois territoires du Nord comptait dix personnes handicapées de moins.

## PROFIL PROFESSIONNEL

La présence des personnes handicapées s'est accentuée de façon significative dans certaines catégories professionnelles. C'était le cas dans celles des travailleurs manuels spécialisés, des travailleurs qualifiés et des artisans et du personnel intermédiaire de la vente et des services. En même temps, il y a eu une diminution notable dans les catégories des cadres intermédiaires et autres administrateurs, du personnel professionnel et semi-professionnel, des surveillants, du personnel spécialisé de la vente et des services et du personnel de bureau. La présence des personnes handicapées dans les emplois de cols blancs a baissé en conséquence, tombant de 62,9 à 58,9 %. En 1999, 34,1 % des personnes handicapées faisaient partie du personnel de bureau et environ 19 % des cadres intermédiaires et des professionnels. À titre de comparaison, 22,9 % occupaient des emplois de cols bleus associés aux catégories des travailleurs qualifiés et des travailleurs manuels spécialisés, par rapport à 19,9 % en 1998.

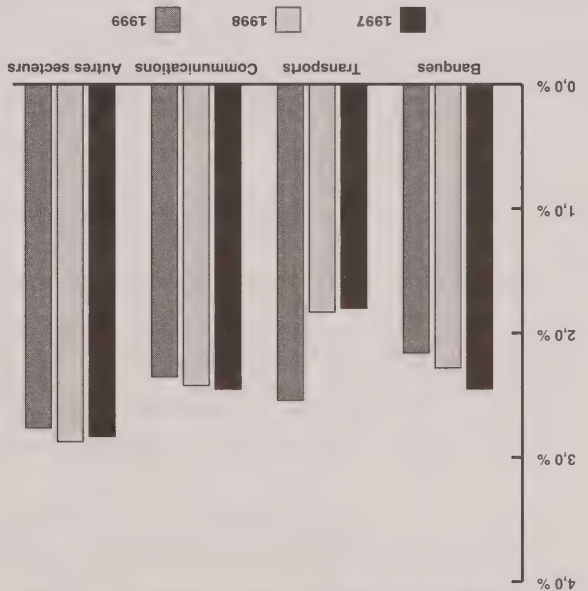
La plus forte croissance a été relevée chez les travailleurs qualifiés et les artisans (2,6 %) et chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (1,2 %). La catégorie du personnel de bureau a accusé un net recul (3 %).

La représentation des salariés handicapés a légèrement augmenté dans neuf catégories professionnelles, l'importance de l'augmentation allant de



En 1999, le secteur des transports était le seul à afficher une augmentation du nombre de personnes handicapées. Cette augmentation était en fait considérable, puisque le nombre est passé de 2 886 en 1998 à 4 126 en 1999 et la représentation de 1,8 à 2,5 %. Ce secteur venait donc au deuxième rang, après les autres secteurs, pour ce qui est de la représentation des personnes handicapées.

L'augmentation dans les *transports* est attribuable aux enquêtes auprès de l'effectif menées par 52 entreprises et aux mesures de dotation qu'elles ont prises. La société ferroviaire Canadien Pacifique et les Lignes aériennes Canadien International, après une telle enquête, ont déclaré 1 069 personnes handicapées de plus cette année. Une nouvelle enquête d'auto-identification a amené Allied Systems à déclarer 41 personnes handicapées. Laidlaw Transit, une entreprise qui produisait un rapport pour la première fois, a déclaré 120 personnes handicapées. Par ailleurs, 65 employés ont déclaré au total 245 personnes handicapées en moins. La restructuration qui a eu lieu en 1999 chez Air Canada et au Canadien National a réduit de 75 le nombre des personnes handicapées.



REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE  
SECTEUR D'ACTIVITÉ 1997 À 1999

La régression de la représentation des personnes handicapées dans le secteur bancaire s'est poursuivie; la proportion tombant de 2,3 à 2,2 % cette année, une forte baisse par rapport à 1990 où elle était de 4,1 %. Le nombre de personnes handicapées, qui a baissé de 7 528 en 1990 à 3 979 en 1998, est tombé à 3 766 en 1999.

En 1999, les deux tiers des personnes handicapées dans le secteur bancaire, étaient des femmes, ce qui correspond à la proportion traditionnelle. Depuis 1990, leur nombre a cependant baissé de moitié, passant de 5 508 à 2 503. Le nombre d'hommes handicapés a baissé d'un tiers au cours de la même période, passant de 2 020 à 1 263.

La représentation a aussi baissé dans les *autres secteurs*, passant de 2,9 à 2,8 %, mais elle est restée inchangée, à 2,4 %, dans le secteur des *communications*.

### VARIATION RÉGIONALE

En 1999, presque les trois quarts des personnes handicapées faisaient partie de l'effectif visé par la Loi habitant l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta ou la Colombie-Britannique. La part de l'Ontario était de 43,8 %, celle de la Colombie-Britannique de 14,8 % et celle de l'Alberta de 14,2 %. Au Québec et au Manitoba, l'effectif comptait moins de 10 % des personnes handicapées, soit 9,9 et 7,3 % respectivement. En chiffres, l'effectif comprenait 5 963 personnes handicapées en Ontario, 2 012 en Colombie-Britannique, 1 928 en Alberta, 1 350 au Québec et 993 au Manitoba. Les provinces de l'Atlantique et les Territoires du Nord-Ouest en regroupaient 10 %, soit 1 374 personnes.

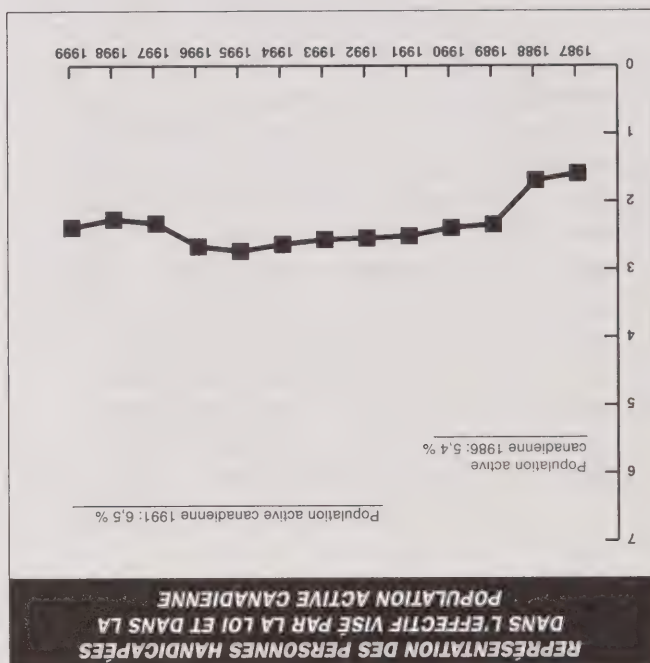
La représentation des personnes handicapées, exprimée en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, s'est améliorée dans les provinces situées à l'ouest de l'Ontario mais a fléchi dans les autres et dans les Territoires du Nord-Ouest sans compter de légères améliorations en Ontario et au Nouveau-Brunswick. Du Manitoba à la Colombie-Britannique, elle a augmenté de 0,5 %, variant entre 2,7 % en Colombie-Britannique et 3,5 % en Saskatchewan. L'Ontario affichait un gain de 0,1 % (de 2,3 à 2,4 %) et le Nouveau-Brunswick, un gain de 0,3 % (de 2 à 2,3 %).



## 4.4 Les personnes handicapées

- Cette année, la représentation des personnes handicapées a augmenté, renversant la tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1996. L'augmentation n'est attribuable qu'aux activités dans le secteur des transports.
- Plus de sept personnes handicapées sur dix travaillaient dans trois provinces en 1999, et un peu moins de six sur dix faisaient partie de l'une de quatre catégories professionnelles.
- La proportion de personnes handicapées, parmi celles qui ont été recrutées ou qui ont perdu leur emploi, est restée inchangée en 1999. Leur part des promotions a par contre augmenté.
- L'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif s'est élargi en 1999.

### REPRÉSENTATION



En 1999, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, renversant la tendance à la baisse amorcée en 1996. En 1999, les personnes handicapées représentaient 2,4 % de l'effectif comparativement à 2,3 % en 1998. On en comptait 13 925, soit 606 de plus qu'en 1998. L'augmentation ne portait que sur les emplois à temps plein, le nombre de personnes handicapées qui travaillaient à temps

### VARIATIONS SECTORIELLES

partiel ayant en fait diminué. En 1999, neuf personnes handicapées sur dix exerçaient un emploi à temps plein.

En 1999, la représentation des personnes handicapées n'atteignait pas le record de 2,7 % noté en 1995; leur nombre n'atteignait pas non plus le record de 16 063 signalé la même année. En 1999, le taux de représentation des personnes handicapées était de 2,4 %, ce qui est bien inférieur à leur présence dans le marché du travail (6,5 %). L'effectif visé par la Loi comprenait 8 840 hommes handicapés et 5 085 femmes handicapées. Les hommes formaient donc 63,5 % du total. Les hommes représentaient 92,2 % des 606 personnes qui se sont ajoutées à l'effectif; le nombre de femmes handicapées n'a augmenté que de 47.

La représentation des personnes handicapées variait entre 2,2 et 2,8 % dans les quatre secteurs d'activité. En 1999, elle se répartissait également dans trois de ces secteurs, à savoir les transports, les banques et les communications; chacun d'entre eux absorbait trois personnes handicapées sur dix, tandis que les autres secteurs en comptaient une sur dix.

La présence des personnes handicapées dans le marché du travail a été estimée d'après l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités effectuée par Statistique Canada en 1991.



## SALAIRES

travailleurs manuels. Par contre, on a observé une augmentation dans quatre catégories et surtout dans celle du personnel spécialisé de la vente et des services.

Cette année encore, au sein de l'effectif, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes autochtones et les autres femmes de l'effectif, mais il s'est rétréci chez les hommes. Le déséquilibre entre les deux groupes persistait dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

Dans l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes autochtones exerçant un emploi à temps plein était de 36 472 \$ en 1999, contre 42 018 \$ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est encore élargi cette année, puisque les femmes autochtones n'obtenaient que 86,8 % du salaire féminin moyen. Il a été plus prononcé dans trois des quatre grands secteurs, mais s'est légèrement rétréci dans les communications. C'est dans ce dernier secteur que les femmes autochtones ont continué de toucher le salaire moyen le plus élevé (40 296 \$) et que l'écart par rapport au salaire féminin général est resté le plus mince (93,7 %).

En 1999, l'écart s'est en revanche rétréci du côté masculin : les hommes autochtones obtenaient 86,8 % du salaire masculin général contre 86,3 % auparavant. Le salaire moyen des hommes autochtones était de 47 034 \$ en 1999 par rapport à 54 175 \$ pour l'ensemble des hommes.

En 1999, le tiers des femmes autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi et exerçant un emploi à temps plein gagnaient moins de 30 000 \$, contre 22,6 % de l'effectif féminin général. Chez les hommes autochtones, la proportion n'était que de 12,9 %, mais elle ne dépassait pas 9 % dans l'ensemble.

Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 \$), on trouvait seulement 10,7 % des femmes autochtones, mais 19,2 % de l'ensemble des femmes. La situation des hommes autochtones était meilleure que celle des femmes, autochtones ou non, puisque 31,3 % d'entre eux gagnaient 50 000 \$ et plus en 1999. Ce pourcentage restait

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 1997 ET 1998			
Variation (points de %)	1999	1998	
		Hommes autochtones	Femmes autochtones
1,3	29,4 %	41,5 %	9,8 %
1,9	31,3 %	42,8 %	10,7 %
1,8	19,2 %	17,4 %	0,9

malgré tout inférieur à celui de l'ensemble des hommes (42,8 %). Dans la tranche de rémunération supérieure, il y avait, au sein de tout l'effectif visé par la Loi, quatre hommes pour deux femmes et, dans l'effectif autochtone, trois hommes pour une femme. Il est donc évident que les femmes autochtones se heurtent encore à un double obstacle.

Dans le secteur des communications et les autres secteurs, le pourcentage de femmes autochtones dans les différentes tranches de rémunération était plus équilibré, puisque dans la tranche intermédiaire (de 30 000 \$ à 49 999 \$), il était respectivement de 73,8 et de 62,2 %, contre environ 47 % dans le secteur bancaire et les transports. Dans la tranche inférieure, le pourcentage était de 41,8 % dans le secteur bancaire, contre 47 % dans les transports. Dans le secteur des communications, 13,6 % seulement des femmes autochtones étaient dans la tranche inférieure, contre 21,9 % dans les autres secteurs.

Les femmes autochtones étaient 12,6 % à gagner plus de 50 000 \$ dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, contre seulement 11 % et 6,1 % dans le secteur bancaire et le secteur des communications respectivement. Leur pourcentage était cependant beaucoup plus faible que celui des hommes autochtones dans cette tranche, puisque 42,4 % d'entre eux se retrouvaient dans le secteur bancaire, 27,2 % dans le secteur des transports, 29,8 % dans celui des communications et 37,5 % dans les autres secteurs. Pour chaque femme autochtone gagnant plus de 50 000 \$, il y avait trois ou quatre hommes autochtones.



## CESSATIONS DE FONCTIONS

Dans le secteur des transports, sept Autochtones sur dix occupaient un emploi à temps plein contre six sur dix dans le secteur bancaire et les autres secteurs et quatre sur dix dans celui des communications.

En 1999, le pourcentage de nouveaux salariés autochtones, dans l'effectif visé par la Loi, a augmenté dans sept catégories professionnelles, et principalement chez le personnel de vente et les travailleurs manuels. La plus forte hausse a été enregistrée dans la catégorie des autres travailleurs manuels, où le recrutement d'Autochtones a augmenté de 2,1 % à 6,6 % de l'ensemble. On a cependant observé une baisse dans six catégories; mais elle a été minimale; il n'y a pas eu de recrutement d'Autochtones dans les postes de cadres supérieurs.

En 1999, plus de 1 100 Autochtones ont perdu leur emploi et pour une cinquième année d'affilée leur nombre a été supérieur au millier. Parmi eux, sept sur dix travaillaient à temps plein. En pourcentage de toutes les cessations de fonctions, plus d'Autochtones ont perdu leur emploi en 1999 qu'en 1998 (1,6 % contre 1,5 %).

Sauf dans les autres secteurs, la proportion d'Autochtones ayant perdu leur emploi est demeurée inchangée ou a augmenté. Elle est passée de 1,6 à 1,9 % dans les transports et de 1,5 à 1,6 % dans le secteur bancaire, mais est restée inchangée à 0,9 % dans les communications. Moins d'Autochtones ont perdu leur emploi dans les autres secteurs, la proportion fléchissant de 3,3 à 3,2 %.

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'Autochtones qui ont perdu leur emploi équivalait au nombre d'Autochtones recrutés. Le résultat net était neutre, mais constituait une amélioration par rapport aux quatre dernières années; en plus la tendance négative amorcée en 1995 était renversée. Au cours de la période 1995-1998, les départs avaient dépassé les arrivées dans tous les secteurs d'activité.

## PROMOTIONS

Cette année, en pourcentage de toutes les cessations de fonctions, plus d'Autochtones ont perdu leur emploi dans sept catégories professionnelles, mais le fléchissement s'est fait davantage sentir chez les cadres supérieurs, les surveillants et les travailleurs manuels. Le nombre de cessations de fonctions touchant des Autochtones a diminué dans trois catégories : personnel administratif et de bureau principal, personnel spécialisé de la vente et des services, travailleurs qualifiés et artisans.

Au sein de l'effectif autochtone visé par la Loi, les départs des Autochtones ont dépassé les arrivées dans huit catégories, et surtout dans celle du personnel de bureau (-84 salariés); ce fut le contraire dans six catégories et particulièrement chez les travailleurs spécialisés et les autres travailleurs manuels (+104 salariés).

En 1999, moins d'Autochtones ont été promus. Leur part de l'ensemble des promotions a fléchi de 1,5 à 1,4 %. Elle était inchangée depuis 1995, même si entre-temps leur représentation dans l'effectif était passée de 1,2 à 1,5 %. Au total, les Autochtones ont obtenu 737 promotions en 1999, par rapport à 914 en 1998. Plus de neuf promotions sur dix ont été accordées à des Autochtones titulaires d'un emploi à temps plein.

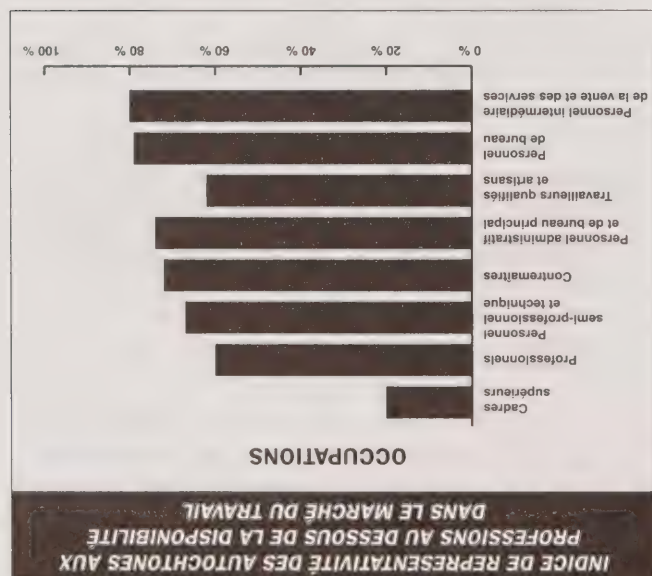
Presque 55 % des promotions obtenues par des Autochtones ont eu lieu dans le secteur bancaire; les trois autres secteurs suivaient avec près de 15 % chacun. La part des promotions revenant à ce groupe désigné a augmenté de 1,3 à 1,4 % dans le secteur bancaire, le meilleur résultat depuis 1987, et elle dépassait de presque 0,2 % leur représentation dans le secteur. Elle a cependant baissé de 1,2 à 0,9 % dans les communications et de 2,5 à 2,2 % dans les autres secteurs, tout en restant inchangée à 1,7 % dans les transports.

Il y a eu régression dans neuf catégories et plus particulièrement dans les suivantes : cadres supérieurs, personnel semi-professionnel et technique, travailleurs qualifiés et artisans, autre personnel de la vente et des services et autres

En 1999, la proportion d'Autochtones parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la Loi a augmenté par rapport à l'année précédente (de 1,4 % à 1,5 %). Si l'on exclut 1998, cette proportion était la plus faible des dix dernières années et bien inférieure au sommet de 1,9 % atteint en 1994. Plus de 1 100 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi au cours de l'année de déclaration actuelle; 60 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. Le nombre d'Autochtones recrutés a dépassé le millier dans seulement quatre des treize années de déclaration (1989, 1990, 1998 et 1999).

Les nouveaux salariés autochtones sont inégalement répartis entre les quatre secteurs d'activité; les transports en comptent 45 % (1 123), les communications 21,6 %, les autres secteurs 17,6 % et les banques 15,6 %. Les autres secteurs affichaient la plus forte croissance en 1999, puisque 3,3 % de leurs nouveaux salariés provenaient de ce groupe, par rapport à 1,8 % l'année précédente. Le secteur des transports a aussi enregistré une augmentation raisonnable passant de 1,9 à 2,2 %. La proportion d'Autochtones parmi les nouveaux employés a fléchi de 1 % à 0,8 % dans les communications et est restée inchangée à 1,1 % dans le secteur bancaire.

## RECRUTEMENTS



Dans le secteur des transports, la hausse de la représentation s'est reflétée à divers degrés dans les quatorze catégories professionnelles. La représentation a considérablement augmenté dans les catégories suivantes : professionnels (0,4 %), personnel semi-professionnel et technique (0,5 %), contremaîtres (0,8 %), travailleurs qualifiés et artisans (0,8 %) et autres travailleurs manuels (0,8 %). Par rapport à leur représentation générale dans le secteur (1,8 %), la proportion d'Autochtones dépassait 2 % dans cinq catégories professionnelles et surtout chez le personnel de la vente et des services et les travailleurs manuels.

Bien que la représentation générale des Autochtones dans le secteur des communications soit demeurée stable à 1,1 % en 1999, elle a en fait augmenté dans sept catégories, a fléchi dans quatre autres et est restée inchangée dans trois. Les baisses les plus notables ont été relevées dans la catégorie des autres travailleurs manuels (3,0 %), tandis que les augmentations les plus remarquables ont eu lieu chez les cadres supérieurs (0,3 %) et dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services » (0,7 %). Ces nouveaux pourcentages sont significatifs pour les Autochtones, puisque leur représentation allait de 0,4 à 2,2 %, sauf chez les autres travailleurs manuels où elle atteignait 14,3 %.

Dans les autres secteurs, la représentation des Autochtones a beaucoup augmenté dans onze catégories, principalement celle des autres travailleurs manuels (3,0 %) et celle des travailleurs qualifiés et des artisans. Elle était de plus de 2,4 % dans cinq catégories et notamment chez les autres travailleurs manuels (6,5 %), les travailleurs qualifiés et des artisans (4,7 %) et les travailleurs manuels spécialisés (4,2 %).

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des Autochtones dans l'effectif atteignait presque 70 % de leur présence dans le marché du travail (1,5 % de 2,1 %). Ils sont sous-représentés dans onze catégories et très sous-représentés dans celle des cadres supérieurs.



## VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, plus des trois quarts des Autochtones compris dans l'effectif visé par la Loi travaillaient dans l'une de quatre provinces suivantes :

l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique ou l'Alberta. Dans chacune, le nombre de salariés autochtones dépassait le millier. Le pourcentage d'Autochtones dans l'effectif visé par la Loi est passé de 1 à 1,1 % en Ontario, de 1,3 à 1,5 % en Colombie-Britannique, de 1,7 à 1,9 % en Alberta et de 3,3 à 3,9 % au Manitoba.

Le pourcentage était élevé en Saskatchewan et au Manitoba et plus élevé que la moyenne nationale dans les territoires. Les Autochtones représentaient 17,6 % de l'effectif visé par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, 7,2 % au Yukon, 4,8 % en Saskatchewan et 3,9 % au Manitoba. A titre de comparaison, la représentation des Autochtones était la plus faible au Québec et dans les Maritimes (sauf Terre-Neuve); elle allait de 0,5 % dans l'Ile-du-Prince-Edouard à 0,9 % en Nouvelle-Ecosse. En 1999, les salariés autochtones formaient 2,4 % de l'effectif visé par la Loi à Terre-Neuve.

## PROFIL PROFESSIONNEL

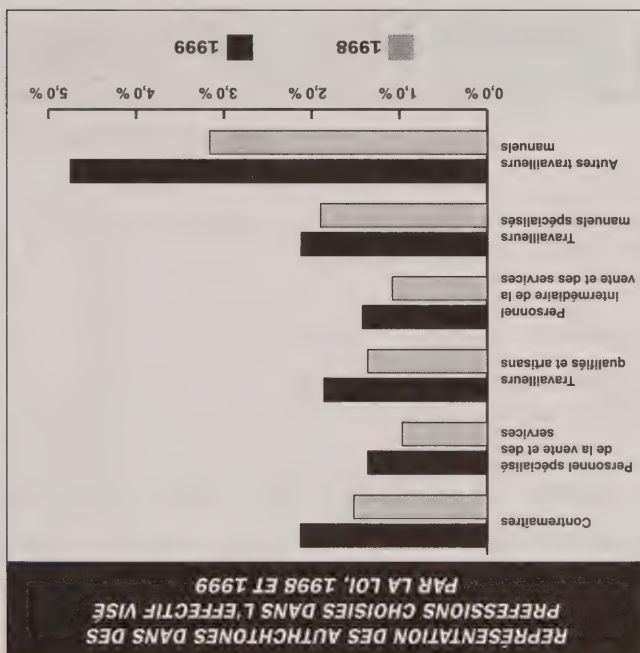
En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, près de six salariés autochtones sur dix faisaient partie de l'une de trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans, les travailleurs manuels spécialisés. La répartition des salariés autochtones entre les 14 catégories professionnelles a changé; il y a eu une hausse dans huit catégories, principalement dans celles des travailleurs qualifiés et des artisans (de 10,2 à 12,2 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services et des travailleurs manuels spécialisés. Le changement dans la répartition a entraîné un fléchissement de la représentation dans six catégories professionnelles et, en 1999, le pourcentage d'Autochtones dans la catégorie du personnel de bureau n'était que de 31,6 %, contre 34,9 % en 1998.

semi-professionnel et technique.

En 1999, la représentation des salariés autochtones n'a pas changé dans le secteur bancaire, bien qu'il y ait eu de légers changements dans huit catégories, notamment une augmentation de 1,3 % dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans et une baisse de 0,4 % dans le personnel

En pourcentage de l'effectif, les Autochtones étaient le seul groupe désigné à présenter une hausse dans chaque catégorie; elle a été particulièrement marquée chez les autres travailleurs manuels (1,6 %), les contremaîtres (0,6 %) et les travailleurs qualifiés et artisans (0,5 %). La représentation des Autochtones dépassait la moyenne globale de 1,5 % dans cinq catégories et particulièrement dans celle des autres travailleurs manuels (4,8 %). Elle était la plus faible dans la catégorie des cadres supérieurs, avec 0,5 %.

les deux catégories de professionnels, mais a fléchi dans les deux catégories du personnel de bureau, tombant de 41,2 % à 37,8 %.

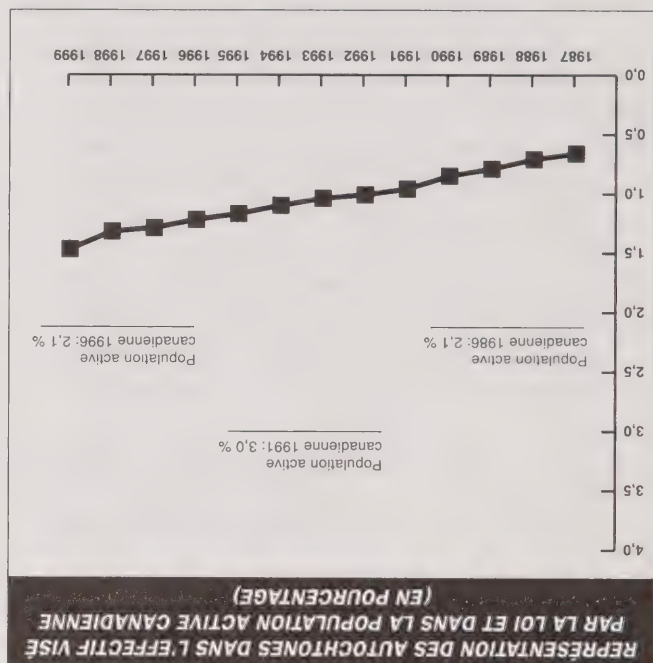


La représentation des salariés autochtones dans les deux groupes de cadres s'est stabilisée à 6,3 % en 1998 et 1999; elle est aussi restée à 11,8 % dans



- En 1999, la représentation des Autochtones affichait la plus forte croissance annuelle depuis 1990. Leur représentation est demeurée inchangée ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; la hausse a été la plus remarquable dans celui des transports.
- Plus des trois quarts des Autochtones travaillaient dans trois provinces et la plupart étaient répartis entre trois catégories professionnelles.
- Cette année, le nombre d'Autochtones recrutés a augmenté tout comme le nombre de ceux qui ont perdu leur emploi. L'effet net était toutefois positif puisque les arrivées ont dépassé les départs.
- Cette année, le nombre de promotions chez les Autochtones a diminué. La plupart ont eu lieu dans le secteur bancaire.
- Cette année encore, l'écart salarial moyen entre les Autochtones et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les hommes, mais il continue de s'élargir chez les femmes.

## REPRÉSENTATION



En 1999, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif visé par la Loi, contre 1,3 % en 1998. Ils s'agit de la plus forte augmentation annuelle depuis 1990; à titre de comparaison, la proportion n'était que de 0,7 % en 1997. La représentation des Autochtones était toutefois inférieure à leur présence dans la population active canadienne (qui est de 2,1 % en 1996).

## VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, la représentation des Autochtones était stable ou en hausse dans tous les secteurs. Elle restait au niveau de 1997 dans le secteur bancaire (1,3 %) et dans celui des communications (1,1 %), mais avait augmenté dans le secteur des transports et les autres secteurs. Au cours des trois dernières années, et surtout de la troisième, la croissance a été notable dans le secteur des transports, où 816 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif des employés pour en former 1,8 %, une augmentation de 0,5 %. C'est dans les autres secteurs que la représentation des Autochtones a été la plus forte : elle atteignait 2,4 % en 1999, contre 2 % en 1998.

Le nombre d'Autochtones qui travaillaient à temps plein et à temps partiel a augmenté respectivement de 721 et de 39 personnes. La représentation du groupe était légèrement plus élevée dans les emplois à temps partiel (1,6 contre 1,4 %).



SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1998	
Banques	62,5 %
Transports	75,6 %
Communications	86,3 %
Autres secteurs	77,5 %
TOUTS LES SECTEURS	77,6 %

En 1999, l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein s'est réduit, bien qu'un déséquilibre persiste dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

En 1999, au sein de l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes qui travaillaient à temps plein était de 42 018 \$, l'équivalent de 77,6 % du salaire moyen masculin (54 175 \$), soit un peu plus que les 76,7 % observés en 1998. L'augmentation est commune aux quatre principaux secteurs assujettis à la Loi, mais ce n'est que dans le secteur des transports que le pourcentage a augmenté de façon notable (de 74,2 % en 1998 à 75,6 % en 1999). Dans les autres secteurs, les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi gagnent encore le salaire moyen le plus élevé (45 374 \$), mais l'écart salarial est le plus faible dans le secteur des communications, où elles gagnent 86,3 % du salaire des hommes.

En 1999, près de 22,6 % des femmes employées à temps plein gagnaient moins de 30 000 \$, contre seulement 9 % des hommes. Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 \$), on comptait 19,2 % des femmes, contre 42,8 % des hommes. En d'autres termes, dans la tranche de rémunération inférieure, il y avait dix femmes pour quatre hommes alors que, dans la tranche supérieure, il y avait dix femmes pour 20 hommes. Dans la tranche intermédiaire (de 30 000 \$ à 49 999 \$), on trouvait 48,2 % des hommes contre 58,2 % des femmes.

Environ un tiers des femmes, dans le secteur bancaire et dans celui des communications, gagnaient moins de 30 000 \$, contre seulement 13,1 % dans le secteur des communications et 18,2 % dans les autres secteurs. A titre de comparaison, la proportion d'hommes dans la tranche de rémunération inférieure se situait entre 6,3 % et 11 % dans les quatre grands secteurs d'activité.

Dans la tranche de rémunération supérieure (50 000 \$ et plus), c'est dans les autres secteurs que l'on observait la part des femmes gagnant 50 000 \$, proportion la plus élevée de femmes (30,5 %); le secteur bancaire suivait avec 20,1 %. A titre de comparaison, dans les autres secteurs, 59 % des hommes gagnaient plus de 50 000 \$ et 57,7 % dans le secteur bancaire.



## CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, parmi l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont touché 1 935 femmes de moins qu'en 1998; la proportion de femmes parmi tous les employés touchés a également décliné, passant de 41,5 à 40,9 %. Cette tendance à la baisse s'est manifestée, en 1999, autant chez les salariées à temps plein que chez les salariées à temps partiel. Traditionnellement, les femmes subissent entre 39,2 à 41,9 % des cessations de fonctions.

Dans les secteurs des transports et des communications, les femmes ont fait l'objet de moins de cessations de fonctions que l'an dernier. La proportion qu'elles en représentent a baissé de 1,8 % dans les transports et de 1 % dans les communications. Toutefois, dans le secteur bancaire et les autres secteurs, plus de femmes ont quitté leur emploi.

La proportion de femmes touchées par les cessations de fonctions a augmenté dans sept catégories professionnelles, a fléchi dans six et est resté inchangée dans une. Parmi les faits à noter, signalons que le nombre de femmes ayant quitté leur emploi s'est accru dans les catégories du personnel d'administration, des professionnels, des surveillants et du personnel spécialisé de la vente et des services, tandis qu'il a diminué dans les catégories suivantes : personnel intermédiaire de la vente et des services, autre personnel de la vente et des services et personnel de bureau.

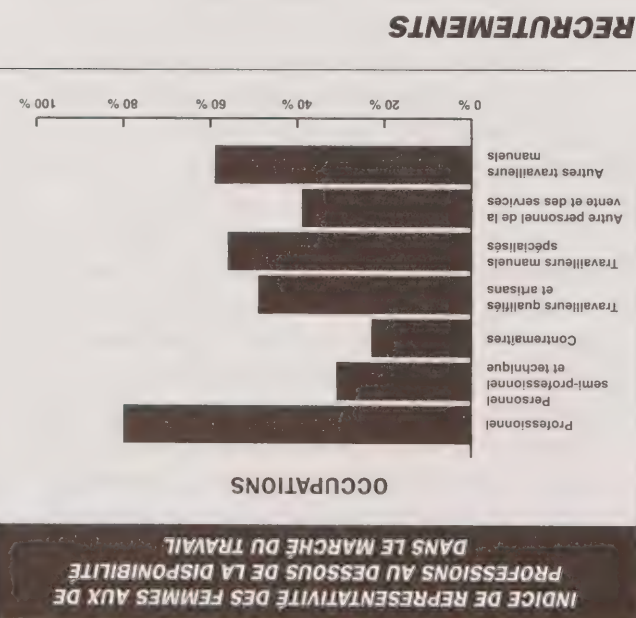
Dans huit catégories professionnelles, il y a eu plus d'ajouts de femmes au sein de l'effectif que de retraits, pour un solde de 2 392 en faveur des nouvelles salariées. La différence positive se remarque surtout chez le personnel semi-professionnel et technique, le personnel intermédiaire de la vente et des services et les travailleurs manuels spécialisés. Dans six catégories professionnelles, le résultat net fut à l'opposé pour un solde de 2 066 pertes d'emplois féminins. La différence négative se remarquait surtout parmi le personnel de vente et de bureau.

## PROMOTIONS

En 1999, moins de femmes ont été promues par rapport à 1998. De tous les salariés promus au sein de l'effectif visé par la Loi, elles ne représentaient que 53,9 %, proportion la plus faible depuis 1987; le sommet avait été atteint en 1990, avec 59,7 %. La proportion de 1999 était toutefois plus élevée que la représentation des femmes dans l'effectif et que celle des hommes dans les promotions (46,1 %).

Au total, en 1999, les femmes ont reçu 6 217 promotions de moins que l'année précédente. Près de 94 % de la baisse s'est produite dans les emplois à temps plein. Environ les trois quarts de la baisse de la proportion des promotions qui revient aux femmes est imputable au secteur bancaire, où les femmes ont reçu 4 629 promotions de moins. Dans le passé, les femmes bénéficiaient d'en moyenne 72 % de toutes les promotions dans ce secteur; en 1999, elles n'en ont eu que 68,3 %, une proportion inférieure à leur représentation (72 %). On a observé le même déclin dans le secteur des communications et les autres secteurs. Près de 1 250 femmes de moins ont été promues dans ces deux secteurs; la part féminine des promotions a fléchi de 1,9 % dans les communications et de 0,8 % dans les autres secteurs. En revanche, les femmes ont eu 1 % de plus de promotions dans le secteur des transports, ce qui a porté leur part à 28,2 %, soit plus que leur représentation sectorielle de 25,2 %.

Le pourcentage de femmes promues a augmenté cette année dans cinq catégories professionnelles, a fléchi dans cinq autres et est resté inchangé dans les quatre dernières. Le nombre de promotions chez les femmes a augmenté dans les deux catégories de cadres ainsi que dans celles des professionnelles et de la vente; il a fléchi chez les semi-professionnels, les surveillants et le personnel de bureau.



## RECRUTEMENTS

En 1999, les femmes se sont ajoutées à l'effectif visé par la Loi en moins grand nombre que l'année précédente. Presque 30 000 femmes ont été recrutées en 1999, contre 33 495 en 1998. L'année 1999 se compare favorablement aux quatre années précédant 1998, qui fut une année exceptionnelle. Les mêmes tendances s'observent à la répartition des données de recrutement des femmes entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. Pour les premiers, 1998 reste une année record, mais 1999 s'inscrit dans la tendance à la hausse qui s'est amorcée en 1994.

En 1999, la proportion de femmes parmi les nouveaux salariés est tombée de 41,3 à 39,8 %. Il y a eu baisse dans huit catégories professionnelles et notamment dans les trois catégories qui regroupent le personnel de vente. Le déclin a été plus prononcé dans les catégories suivantes : professionsnels (2,3 %), personnel spécialisé de la vente et des services (2 %), personnel intermédiaire de la vente et des services (4,8 %) et autre personnel de la vente et des services (2,6 %). La proportion de nouveaux salariés féminins a également chuté dans la catégorie des autres travailleurs manuels (3,8 %). En revanche, elle a augmenté dans six catégories professionnelles et plus particulièrement chez le personnel semi-professionnel et technique (1,9 %), les surveillants, les travailleurs qualifiés et les artisans (4,1 %), le personnel administratif et de bureau principal (2,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (3,3 %).

Dans le secteur des transports, la représentation des femmes a augmenté considérablement, passant de 23,4 % en 1998 à 25,2 % en 1999. L'augmentation se reflétait dans les treize catégories professionnelles, sauf celles des surveillants, où il y a eu une légère diminution. La hausse était plus importante chez les cadres supérieurs (augmentation de 23,4 à 25,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 72,4 à 75,1 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 13,3 à 16,3 %) et le personnel de bureau (de 58,5 à 60,3 %). Les plus fortes hausses ont été observées dans les catégories suivantes : travailleurs manuels spécialisés (augmentation de 5,3 à 12,7 %) et autre personnel de la vente et des services (de 30,2 à 34,4 %).

Dans le secteur des communications, la représentation des femmes a augmenté dans 7 des 14 catégories professionnelles. Les plus fortes croissances ont été enregistrées dans les deux catégories de cadres (une augmentation de 16,9 à 17,9 %) et chez les surveillants de travailleurs qualifiés et d'artisans (de 5,9 à 7,6 %) et les autres travailleurs manuels (de 7,4 à 10,7 %). Il y a eu de fortes baisses chez les professionnels (de 40,5 à 38,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 84,3 à 83,3 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 35,9 à 30,6 %).

La représentation des femmes a augmenté dans les autres secteurs, passant de 25 à 26,3 %, et l'augmentation s'est manifestée dans 8 des 14 catégories professionnelles, mais surtout dans les deux catégories de cadres et les deux catégories de professions. Dans les six autres catégories, il y a eu une baisse qui a été particulièrement prononcée chez les surveillants (6,9 %), le personnel intermédiaire de la vente et des services (2,8 %) et les autres travailleurs manuels (4,9 %).

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

Bien que la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi atteigne presque 96 % de leur présence dans le marché du travail (44,8 % de 46,4 %), elles demeurent sous-représentées dans 12 catégories professionnelles et considérablement sous-représentées dans quatre, avec une représentation inférieure à la moitié de leur présence dans la population active en général.



25,2 %) reflète bien la tendance positive amorcée en 1987, où la proportion se situait à 16,9 %. La hausse de la représentation des femmes était aussi considérable dans les autres secteurs, où la proportion est passée de 25 % en 1998 à 26,3 % en 1999.

### VARIATIONS RÉGIONALES

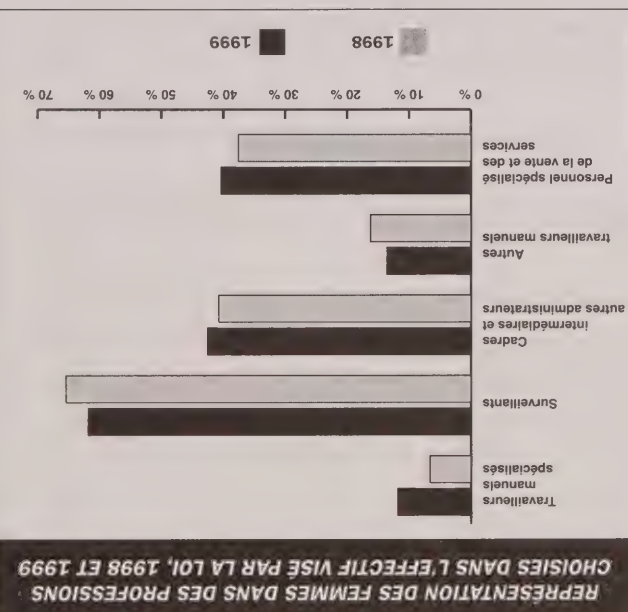
Sur 10 femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi, près de 9 habitaient l'une des quatre

provinces les plus peuplées; l'Ontario en regroupait 45 %, le Québec 18,7 %, la Colombie-Britannique 13 % et l'Alberta 10 %. La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en Ontario, passant de 44,9 à 45,7 %, a légèrement progressé en Colombie-Britannique pour atteindre 44,8 %, est demeurée inchangée au Québec à 46,2 % et s'est élevée de 44 à 45,1 % en Alberta. La région des Maritimes affichait la plus forte représentation de femmes dans l'effectif visé par la Loi; la proportion allait de 48,1 % à Terre-Neuve à 51,9 % dans l'Île-du-Prince-Édouard. A titre de comparaison, le Manitoba et la Saskatchewan avaient la plus faible représentation, à 36,9 et 39,1 % respectivement.

La Nouvelle-Écosse a enregistré la plus forte hausse de la représentation des femmes, qui est passée de 45,8 à 49,8 %, tandis que les Territoires du Nord-Ouest accusaient la plus forte baisse, soit de 30,9 à 26,8 %.

### PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrées dans des postes reliés au travail de bureau et se trouvaient dans quatre catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal, les surveillants et le personnel de la vente et des services. Leur présence dans ces catégories a toutefois chuté de 65,3 % en 1998 à 63,7 % en 1999. A titre de comparaison, le nombre de femmes a augmenté de 2 182 dans les postes de cadres, de professionnels et de personnel de la vente et des services. En 1999, la représentation des femmes dans ces catégories est passée de 22,6 à 23,3 % de l'effectif féminin; dans les postes de cadres, elle est passée de 9,5 à 10,1 %.



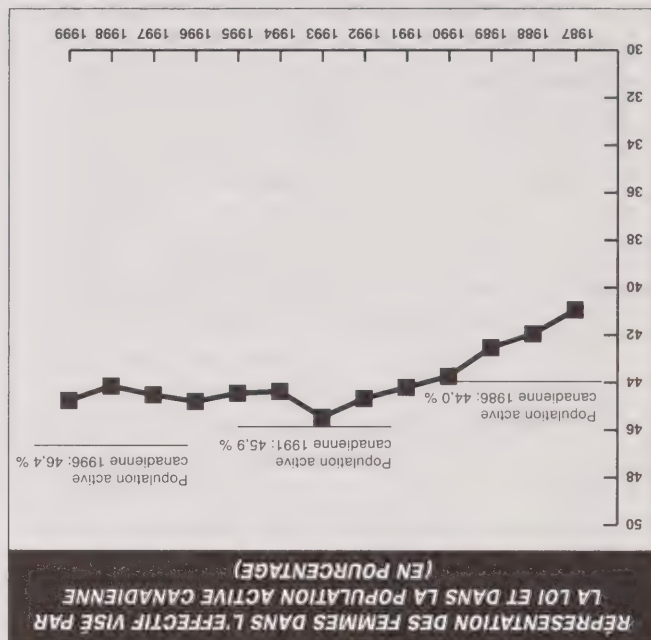
En 1999, la représentation des femmes a augmenté dans dix catégories professionnelles, mais elle a diminué dans celles des surveillants (passant de 65,4 à 61,9 % de l'ensemble des salariés de cette catégorie), du personnel de bureau (de 68,5 à 68 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 66,2 à 65,9 %) et des autres travailleurs manuels (de 16,3 à 13,6 %). Elles ont le plus augmenté dans les catégories suivantes : travailleurs manuels spécialisés (de 6,7 à 11,8 %), personnel spécialisé de la vente et des services (37,6 à 40,3 %) et cadres intermédiaires (de 40,8 à 42,6 %). Elle s'est également améliorée dans sept autres catégories.

Dans le secteur bancaire, où la représentation générale des femmes a fléchi de 72,5 à 72 %, les catégories professionnelles les plus touchées ont été les suivantes : personnel semi-professionnel et technique, surveillants, personnel administratif et de bureau principal, personnel spécialisé de la vente et des services et autre personnel de la vente et des services. En dépit de la diminution générale dans ce secteur, la représentation des femmes a augmenté considérablement parmi les cadres supérieurs (de 19,6 à 21,7 %), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 48,5 à 50,6 %), les professionnels (de 50,9 à 51,4 %) et les travailleurs qualifiés et artisans (de 4,8 à 32,3 %).



- En 1999, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, atteignant presque l'équivalent de leur présence dans le marché du travail.
- Moins de femmes ont été recrutées cette année, mais il y a aussi eu moins de cessations de fonctions. En chiffres nets, les arrivées sont supérieures aux départs.
- Cette année, la part des promotions qui est allée aux femmes a diminué, mais elles restent les principales bénéficiaires.
- Les femmes gagnent 77,6 % du salaire moyen des hommes et l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est rétréci cette année.
- La représentation des femmes était la plus forte dans le secteur bancaire, suivi de celui des communications.
- Dans l'ensemble, il y avait une forte concentration de femmes dans les postes reliés au travail de bureau, mais elles ont réalisé des progrès dans les professions autrefois réservées aux hommes.

## REPRÉSENTATION



La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi est passée de 44,2 % en 1998 à 44,8 % en 1999. C'est une amélioration par rapport aux 40,9 % enregistrés en 1987. Le niveau atteint cette année amènerait les femmes à 96,6 % de leur présence dans le marché du travail canadien (46,4 %, selon le recensement de 1996). En 1999, 261 822 femmes faisaient partie de l'effectif visé par la Loi. Le nombre de femmes qui travaillaient à temps plein a augmenté de 2 534 et celui des

femmes qui travaillaient à temps partiel, de 4 387. Leur représentation dans les emplois à temps partiel a diminué de façon sensible au cours des deux dernières années.

### VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, 48 % des femmes faisaient partie de l'effectif visé par la Loi travaillaient dans le secteur bancaire, 31,3 % dans le secteur des communications, 15,6 % dans le secteur des transports et 5 % dans les autres secteurs. L'an dernier, ces pourcentages étaient respectivement de 48,7, 31,2, 14,3 et 5,8 %. Le secteur des transports a donc été le seul à afficher une forte croissance.

En 1999, la représentation des femmes a fléchi dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications. Dans le premier, elle a baissé de 0,5 % pour atteindre 72 % conformément à une tendance amorcée en 1992, année où elle était de 76,3 %. Dans le second, la représentation est passée de 41,7 à 41,5 %, mais reste dans la plage des 40 à 42 % observés au cours des dix dernières années. La représentation des femmes a considérablement augmenté dans le secteur des transports et les autres secteurs au cours de l'année. Dans les transports, l'augmentation de 2 % (soit de 23,4 à



2,5 %. Pour l'année de déclaration actuelle, 14,5 % de l'effectif visé par la Loi gagnait moins de 30 000 \$, mais 33,2 % gagnait 50 000 \$ et plus. La plupart des salariés (52,3 %) se situaient toutefois dans l'échelle de rémunération moyenne, à savoir entre 30 000 et 49 999 \$.



mais ne surpasse pas le record de 31 215 personnes recrutées en 1989.

En 1999, 5 286 personnes en moins ont été embauchées dans le secteur bancaire par rapport à 1998; la baisse a été de 2 661 dans le secteur des transports et de 1 820 dans les autres secteurs. En pourcentage de l'effectif dans chaque secteur, la représentation des nouveaux salariés est passée de 12,5 à 9,4 % dans le secteur bancaire, de 16,3 à 14,3 % dans le secteur des transports et de 12,8 % à 12 % dans les autres secteurs.

Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la Loi.

Environ 60 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi travaillaient à temps plein; 37 % travaillaient à temps partiel et 3 % étaient des salariés temporaires.

### CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, le nombre de cessations de fonctions était de 72 300, soit une diminution de 3 673 en comparaison avec l'année précédente. Ce chiffre reste toutefois plus élevé que la moyenne annuelle des cessations de fonctions depuis 1991. En 1999, sur 10 salariés ayant cessé d'exercer leurs fonctions, près de 7 travaillaient à temps plein.

En 1999, il y a eu moins de cessations de fonctions que de nouveaux salariés. En chiffre net, le résultat était donc positif pour la deuxième année consécutive. De 1990 à 1997, le nombre des cessations de fonctions est invariablement resté supérieur à celui des nouveaux salariés. En 1999, la différence a été de 2 766 en faveur du recrutement, soit environ la moitié du chiffre noté en 1998 (5 060).

En 1999, les employeurs visés par la Loi ont recruté 28 138 salariés à temps partiel, mais les cessations de fonctions ont compté 20 377 salariés. La situation était, par contre, moins reluisante pour les salariés à temps plein; le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 6 524 celui des salariés recrutés.

### SALAIRES

En 1999, le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 1 394 \$ ou 2,9 % pour atteindre 49 247 \$. En 1998, sa croissance avait été de

### PROMOTIONS

Dans l'effectif visé par la Loi, les employeurs ont promu 51 875 salariés en 1999, contre 62 200 l'année précédente. Le pourcentage a donc chuté de 10,6 à 8,9 %.

Le secteur des communications est celui où la différence entre les cessations de fonctions et les nouveaux salariés a, en nombre, été la plus prononcée en faveur de ces derniers. Elle s'y est élevée à 2 618. Dans le secteur des transports, elle a atteint 1 979 personnes, contre 682 dans les autres secteurs. Il y a eu 2 520 cessations de fonctions de plus que de nouveaux salariés dans le secteur bancaire.

Le secteur des communications a enregistré 37 % de toutes les cessations de fonctions, suivi par le secteur des transports avec 29,4 %, le secteur bancaire avec 26,3 % et les autres secteurs avec 7,2 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont augmenté dans le secteur des communications, passant de 13,1 à 14,8 % mais elles ont fléchi de 12,5 à 9,4 % dans le secteur bancaire, de 16,3 à 14,3 % dans le secteur des transports et de 12,8 à 12 % dans les autres secteurs.

Par ailleurs, le pourcentage de salariés appartenant aux catégories du personnel professionnel et du personnel semi-professionnel a fléchi par rapport à l'année précédente. En 1999, elles regroupaient 17,7 % de l'effectif, dont 11,9 % dans celle des professionnels et 5,9 % dans celle du personnel semi-professionnel et technique.

Les cadres intermédiaires et autres administrateurs formaient le troisième groupe en importance, regroupant 11,1 % de l'effectif visé par la Loi en 1999 par rapport à 10,8 % l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué de 0,3 % durant cette période, pour atteindre 9,6 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 1999. Par exemple, 74,7 % des salariés du secteur bancaire faisaient partie du personnel de bureau ou des professionnels, contre 65,7 % dans le secteur des communications, 44,6 % dans les autres secteurs et seulement 26,3 % dans le secteur des transports. Dans ce dernier secteur, les travailleurs qualifiés et les artisans formaient près de 47 % des salariés, contre seulement 0,1 % dans le secteur bancaire.

## RECRUTEMENTS

En 1999, l'effectif visé par la Loi s'est accru de 75 066 salariés, par rapport à 81 033 en 1998. En pourcentage, cela signifie que la proportion est passée de 13,8 % à 12,8 %. Pour les dix dernières années, le chiffre de 1999 est le deuxième en importance après 1998.

Les employeurs du secteur des communications continuent d'être ceux qui ont recruté le plus de personnes dans l'effectif visé par la Loi avec 39,1 % des nombreux salariés; ils sont suivis de ceux des transports avec 31 %, du secteur bancaire avec 22 % et des autres secteurs avec 8 %.

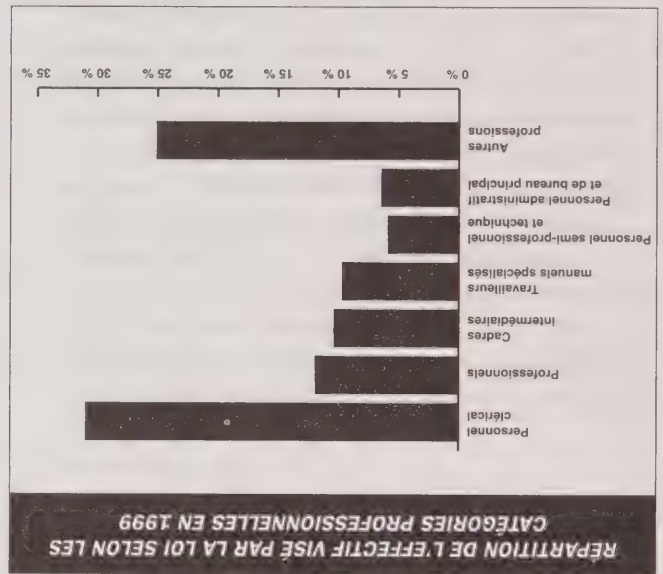
La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a baissé dans tous les secteurs, sauf celui des communications où elle a augmenté de 13,1 à 14,8 %. En 1999, il y a eu une augmentation sans précédent dans le secteur des communications, à l'exception de 1989. Le nombre de nouveaux salariés, à 29 337, représente une augmentation de 50,5 % par rapport à 1996 (19 491 personnes).

Trois régions ont accusé une baisse sensible du nombre de salariés visés par la Loi, à savoir l'Île-du-Prince-Édouard (de 1 157 à 738), la Nouvelle-Écosse (de 15 910 à 13 624) et les Territoires du Nord-Ouest (de 1 094 à 652). La baisse dans cette dernière région est en grande partie attribuable à la création du territoire du Nunavut.

En Colombie-Britannique, le fusionnement de Telus et de BC Tel a ajouté 1 933 salariés à l'effectif visé par la Loi. Par ailleurs, les mesures prises par 30 employeurs de la Colombie-Britannique ont ajouté 1 517 salariés, pendant que celles de 30 autres entraînaient une diminution de 2 382 salariés.

En Alberta, le fait que Cargill Limited ait déclaré 1 910 salariés qui n'étaient pas assujettis à la législation fédérale, explique la baisse de 1 954 salariés dans l'effectif visé par la Loi dans cette province.

## PROFIL PROFESSIONNEL



En 1999, les salariés faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrés dans les catégories du personnel administratif et du personnel de bureau. A elles deux, la catégorie du personnel de bureau et celle du personnel administratif et du personnel principal de bureau réunissaient 37,4 % de l'effectif, une proportion légèrement plus élevée qu'en 1998.



les plus importants ont également réduit leur effectif; à titre d'exemple, Robin Hood Multifoods a éliminé 651 postes.

Pour 1999, treize employeurs ont déposé un rapport pour la première fois, ajoutant 9 782 salariés à l'effectif visé par la Loi; cependant, pour diverses raisons, 26 autres n'ont pas déposé de rapport, ce qui a donné une diminution de 14 218 salariés. À titre d'exemple, l'effectif de deux employeurs est tombé à moins de 100 salariés, sept employeurs ont fusionné avec d'autres et trois ont mis fin à leurs activités, tandis que d'autres encore n'ont pas produit leur rapport à temps pour que les données soient versées dans la base de données<sup>2</sup>. Le Centre national des Arts (524 salariés) et le Manitoba Pool Elevators (638 salariés) font partie des employeurs qui n'ont pas déposé de rapport en 1999.

En 1999, quelque 86 organisations se sont ajoutées à la liste des employeurs visés par la Loi, portant ainsi le total à 416. Ces employeurs produiront un rapport l'an prochain.

En 1999, la plupart (84 %) des salariés visés par la Loi travaillaient à temps plein, tandis que 15,2 % travaillaient à temps partiel; 0,8 % étaient des salariés temporaires.

### VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, 90 % de l'effectif visé par la Loi était réparti presque également entre les trois secteurs d'activité qui ont dominé l'année de déclaration; le secteur des communications en comptait la plus grande partie, avec 33,9 % du total, suivi du secteur bancaire avec 29,9 % et des transports avec 27,7 %. Ces secteurs ont enregistré une hausse de leur part de l'effectif allant de 0,2 % pour les banques à 0,8 % pour les communications. Les autres secteurs ont accusé une baisse de 1,7 % par rapport à l'année précédente, avec 8,6 % de l'effectif visé par la Loi.

En 1998, le nombre de salariés dans le secteur bancaire a recommencé à croître après avoir, au cours de la période allant de 1991 à 1997, regagné par rapport au chiffre record de 184 956 atteint en 1990. Le secteur comptait 174 748 salariés en

### VARIATIONS RÉGIONALES

1998 et 174 529 en 1999. Le secteur des transports s'est aussi relevé d'un déclin prolongé; des 208 514 salariés présents en 1988, il n'en restait plus que 147 261 en 1997, mais cette tendance s'est renversée et, en 1999, le nombre de salariés a augmenté à 162 198. La baisse n'a pas été aussi marquée dans le secteur des communications; son effectif a chuté de 213 492 salariés en 1990 à 191 198 en 1997, mais il a remonté à 197 960 en 1999.

En 1999, les quatre provinces les plus peuplées du Canada (l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta) abritaient 85,9 % des salariés visés par la Loi. L'Ontario s'est taillé la part du lion avec 44,6 %, suivie par le Québec avec 18,3 %, la Colombie-Britannique avec 13,1 % et l'Alberta avec 10 %. Trois de ces quatre provinces affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente. L'Ontario et la Colombie-Britannique l'ont augmentée de 0,3 % et le Québec, de 0,2 %.

Le reste de l'effectif visé par la Loi (14,1 %), était réparti entre les neuf autres régions dont la part respective a diminué ou est restée inchangée.

En 1999, par rapport à l'année précédente, le nombre de salariés visés par la Loi a diminué dans huit des treize provinces et territoires. Les baisses étaient les plus fortes en Nouvelle-Écosse (2 286), en Alberta (1 954) et en Ontario (746). Elles ont été plus notables dans les régions à effectif restreint, comme l'Île-du-Prince-Édouard (419 salariés) et les Territoires du Nord-Ouest (442). Le Nunavut est inscrit comme territoire distinct dans le rapport annuel de cette année, ce qui explique en partie la baisse dans les Territoires du Nord-Ouest.

L'effectif visé par la Loi était de 1 115 salariés dans les trois territoires. Au Yukon, le seul employeur avait un effectif de 321 salariés, avec une représentation des femmes de 58,9 %. Le Territoire du Nunavut figure pour la première fois dans le rapport et la représentation des femmes y est de 23,9 %, la plus faible au Canada; elle est de 26,8 % dans les Territoires du Nord-Ouest.

<sup>2</sup> On trouve la liste de ces employeurs au chapitre 3.



Le présent chapitre brosse un tableau de la situation des groupes désignés en ce qui a trait à l'emploi, en 1999, dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

Treize employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 26 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 330, une baisse de 13.

Fonctions, la proportion a aussi décliné, passant de 12,9 à 12,4 % en 1999.

## LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 1999

Les activités de trois employeurs des autres secteurs expliquent en grande partie la baisse de l'effectif. Ontario Power Generation, qui a pris la relève de la division d'énergie nucléaire d'Ontario Hydro, a déclaré son propre effectif qui est assujéti à la réglementation fédérale (14 898 personnes au lieu des 20 840 qui représentaient l'ensemble du personnel d'Ontario Hydro, Cargill Limited a fait de même (pour une diminution de 1 788 salariés), et la Société de développement du Cap-Breton (1 657 salariés) n'a pas produit de rapport pour 1999. Des employeurs des secteurs



Nom	Nombre total d'employés et d'employées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	--	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	860	C	D	B	C
PRESSE CANADIENNE (LA)	366	A	C*	B	C
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	117	C	A	D*	A*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	120	B	Z	D*	A
RIDLEY INC.	411	D	D*	D*	C
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 237	B	B	D	B
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 693	C	C	C	C
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 669	A	A	C	B
<b>R SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS</b>					
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	794	B	B	C	C
<b>L SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS</b>					
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	168	A	A*	D*	D*
SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	811	B	D*	C	A
TÉLÉFILM CANADA	92	A	Z	D*	D*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 480	C	D	C	D
VERREAU LT NAVIGATION INC.	159	C	Z	D*	Z
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	192	C	A*	A	D*



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
<b>AUTRES SECTEURS</b>					
ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	627	C	C	C	B
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	493	A	A	C	B
AGPRO GRAIN LTD. PARTNERSHIP	338	C	C*	C*	Z
AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	2 003	C	D	C	C
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	167	A	Z	D*	A
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 109	B	C*	D*	B
BLINDÉS LOOMIS LTÉE	2 888	D	A	D	C
BRINKS CANADA LIMITED	2 015	C	A	C	C
CAMECO CORPORATION CANADIENNE	1 208	C	A	C	A
D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE					
<b>CANADA MALTING COMPANY LIMITED</b>	<b>187</b>	<b>D</b>	<b>B*</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
CARGILL LIMITED	938	C	D*	C*	B
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	177	B	D*	D*	A
COGEMA RESSOURCES INC.	502	D	B	C	A
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	477	B	C	D*	B
COMMISSION DE LA CAPITALISATION NATIONALE	344	A	A*	D*	C*
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE	1 486	C	B	B	A
DE LA BAIE D'HUDSON LIMITED					
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	123	A	A*	Z	A*
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITED	222	B	C*	D*	A*
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITED	3 460	C	B	C	A
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	164	C	D*	Z	A
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	831	C	D*	C	C
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	252	D	D*	D*	C*
MDS NORDIC INC.	737	A	D*	C	A
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	606	C	A	C	A
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	142	A	A*	D*	A*
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	210	A	D*	C*	A
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	184	A	A*	D*	D*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	278	D	D*	C	C
<b>OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE</b>	<b>152</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>
ONTARIO POWER GENERATION	14 898	C	B	C	B
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	178	D	A*	Z	C

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	328	C	D*	C*	D*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	129	C	Z	D*	Z
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 512	A	C	D	B
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 357	B	B	C	A
ROGERS CANTEL INC.	3 431	A	A	C	A
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	533	A	D*	C*	C
RSL COM CANADA INC.	276	B	A*	D*	A
SHAW COMMUNICATIONS INC.	2 836	B	C	D	A
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 085	A	A	C	A
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	6 941	A	A	C	C
SPORTS NETWORK INC. (THE)	80	B	A*	D*	C*
STANDARD RADIO INC.	447	A	A*	B	C
STAR CHOICE TELEVISION NETWORK INCORPORATED	358	A	A*	D*	B*
STRATOS GLOBAL CORPORATION	184	B			
	123	C	A*	D*	C
SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.	699	B	A*	C*	D*
TELEGLOBE CANADA INC.	991	B	B*	D*	B
TELEMEDIA RADIO INC.	676	B	D*	C*	C
TELESAT CANADA	470	C	D*	C	A
TELEVISION QUATRE SAISONS	304	A	A*	Z	Z
TELUS CORPORATION	20 812	B	C	C	C
THUNDER BAY TELEPHONE	277	B	D*	A	B*
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	378	B	Z	D*	A
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 367	B	C	D	A
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	561	A	A	C*	C
VIDÉOTRON LTÉE	2 453	B	D*	C	D
VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	635	B	A*	D*	D
WIC RADIO LTD.	434	C	D*	C*	C
WIC TELEVISION LTD.	874	B	D*	C	C

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
<b>L</b> EXPERTECH B-TISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 376	C	A	C	C
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 458	A	B	C	A
<b>V</b> GLOBAL COMMUNICATIONS (MARITIME DIVISION)					
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	410	A	A*	C	C
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	216	B	D*	D*	Z
GROUPE TVA INC.	936	B	C*	D*	D*
INTRIGA COMMUNICATIONS	137	A	D*	D*	C*
ISLAND TELECOM INC.	313	B	Z	D*	Z
<b>L</b> JIM PATTON INDUSTRIES LTD.	147	B	A*	D*	D*
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 096	B	C	B	C
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	274	C	D*	D*	D*
<b>S</b> MAXLINK COMMUNICATIONS INC.	218	C			
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 831	C	A	D	B
MOFAT COMMUNICATIONS LIMITED	154	B	A*	D*	D*
MONARCH BROADCASTING LTD.	262	B	C*	A	B*
MTT	2 283	B	D*	C	C
MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	134	A	Z	Z	B*
NBTel INC.	2 322	A	C*	C	A
NETSTAR ENTERPRISES INC.	93	C	A*	D*	C*
NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	233	B	A*	D*	D*
NEWTel COMMUNICATIONS INC.	1 314	A	C*	C	A*
NORQUESTel INC.	556	B	C	A	B
NORTEL NETWORKS	394	C	Z	C*	B
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	253	B	D*	C	C*
ONTV LIMITED	180	B	D*	C*	B*
PAGING NETWORK OF CANADA	187	B	C*	D*	B
PELMOREX INC.	275	A	A*	B*	C
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	12 365	C	C	C	B
QUÉBEC-TELEPHONE	1 399	A	D*	C	B*
RADIO 1540 LIMITED	129	C	Z	Z	B
RADIO NORD INC.	161	A	A*	A*	Z
RADIOMUTUEL INC.	380	A	Z	Z	D*
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	166	B	D*	C*	Z



Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

#### SECTEUR DES COMMUNICATIONS

2953285 CANADA INC.	44	A	A*	Z	D*
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	159	B	D*	D*	B*
AMTELECOM GROUP INC.	1 221	A	B	D*	B
AT & T CANADA CORP.	3 704	C	C*	C	C
BELL CANADA	26 715	A	C	C	C
BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC.	2 203	A	B	C	C
BLACKBURN RADIO INC.	116	B	D*	Z	D*
C1-COMMUNICATIONS INC.	119	B	Z	D*	B
CABLE ATLANTIC INC.	185	B	D*	A*	Z
CALL-NET ENTERPRISES	2 557	A	A	C	A
CANPAR TRANSPORT LTD.	1 621	D	B	C	B
CANWEST TELEVISION INC.	146	B	D*	D*	C
CF TÉLÉVISION INC.	171	C	Z	D*	A
CHUM LIMITED	1 776	A	C*	C	C
COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	288	B	D*	Z	Z
COGECO CÂBLE SYSTEMS INC.	749	A	D*	C	C
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	240	B	A*	D*	Z
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	245	C	A*	D*	B
<b>CORUS ENTERTAINMENT INC.</b>	<b>734</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	284	A	A	C*	B
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	280	B	D	C*	C*
CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	201	C	Z	B	A*
CTV TELEVISION INC. - GFCN	149	B	D*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - GFOC	181	C	D*	B*	D*
CTV TELEVISION INC. - GFRN	101	B	A*	A*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 003	A	B*	C	A
CTV TELEVISION INC. - CIVT	151	A	Z	D*	B
CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	C	Z	Z	A*
CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	A	D*	D*	Z
CTV TELEVISION INC. - MCTV	187	C	A*	C*	B*
DIFFUSION POWER INC.	443	C	D*	C	B
DYNAMEX CANADA INC.	654	A	A	C	C

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	B	D*	C*	C
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 624	B	A	C	C
TRANSFREIGHT INC.	342	D	A*	C*	A
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 461	C	B*	C	C
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	101	C*	B*	Z	A*
<b>TRANSPORT GUILBAULT INC.</b>	<b>164</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>
TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	391	C	A	C*	C
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 064	C	B*	C	B
TRANSPORT PAPINEAU INC.	169	Z	Z	Z	Z
<b>TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE</b>	<b>253</b>	<b>D*</b>	<b>B*</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
TRANSPORT THIBODEAU INC.	368	C	D*	C*	C*
TRANSX LTD.	1 035	D	B	D	D
TRENTWAY WAGAR INC.	589	C	A*	D*	C
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	163	B	D*	D*	C*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	271	B	A*	Z	C
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	204	C	A*	D*	C
TST SOLUTIONS INC.	1 146	C	D*	C	C
UNITED AIRLINES	186	A	A*	D*	A
UPPER LAKES GROUP INC.	784	D	D*	C	D*
US AIRWAYS INC.	123	A	Z	Z	A
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	243	B	D*	D*	B
VIA RAIL CANADA INC.	3 240	C	A	C	C
<b>WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.</b>	<b>405</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
WESTCOAST ENERGY INC.	977	C	B	B	A
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	110	D	A*	D*	D*
WESTJET AIRLINES LTD.	1 102	B	C	C	C
WESTSHORE TERMINALS LTD.	187	C	Z	D*	D*
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	C	B*	D*	D*
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	450	A	A*	D*	A
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	180	B	Z	D*	D*

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	---	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED 542 B A C B

POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED 297 D A\* C\* D\*

PORTER TRUCKING LTD. 227 C A\* D\* D\*

PREMAY EQUIPMENT LTD. 112 C B\* D\* D\*

PROVINCIAL AIRLINES LIMITED 267 C A\* D\* D\*

**RAILINK CANADA LTD. 278 C Z Z Z**

REIMER EXPRESS LTÉE 1 315 C A D C

RIVTOW MARINE LTD. 286 C A\* C\* C

**ROYAL AVIATION INC. X**

RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED 614 C D\* C\* C

SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY 229 C A C D\*

SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA 681 D A\* D\* C

SEASPAN INTERNATIONAL LTD. 804 D A C C

**SECUNDA MARINE SERVICES LTD. N**

SÉCUR INC. 855 C

SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC. 344 C A D\* A

**SERVICES HAYCOT INC. N**

SHARP BUS LINES LTD. 428 B A A D\*

SLH TRANSPORT INC. 1 518 D A C C

SMT (EASTERN) LIMITED 208 C A\* C\* D\*

**SOCIÉTÉ AIR FRANCE L**

SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN 218 C A\* A Z

SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC. 1 919 B D\* D B

SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS 388 C A\* C\* A\*

SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER 144 A A\* D\* B

SPAR AEROSPACE LIMITED 571 D D\* C B

SUNBURY TRANSPORT LIMITED 95 B

TALLMAN TRANSPORTS LTD. 133 C Z D\* D\*

THOMPSON'S TRANSFER COMPANY LIMITED 123 C B\* D\* Z

TIPPET RICHARDSON LIMITED 172 C A\* A\* A

TNT CANADA INC. 267 A A\* C\* A

TORONTO PORT AUTHORITY 118 C Z A C

**V TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)**



Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	100	B	Z	Z	A
INNOTECH AVIATION LIMITÉE	267	D	A*	D*	A
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	362	B	A*	D*	A
L. J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	197	B	A*	Z	D*
S. JAY'S MOVING AND STORAGE	109	A			
JET TRANSPORT LTD.	159	C	D*	D*	D*
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	832	D	B	B	A
S. KENN BOREK AIR LTD.	324	D			
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	610	C	B	Z	C
KRISKA HOLDINGS LTD.	362	D	D*	D*	B
LAIDLAW CARRIERS INC.	346	C	A*	C*	D*
LAIDLAW TRANSIT	6 083	A	A	C	C
LAIDLAW TRANSIT LTD.	190	D	D*	D*	B
LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITÉE	1 277	B	D*	D*	C
LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	13 827	A	A	C	B
LOGISTEC CORPORATION	165	C	Z	D*	C*
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	136	A	Z	Z	A
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	358	C	D*	D*	D*
MARINE ATLANTIQUE SCC	961	B	D*	C	D*
MEYERS TRANSPORT LIMITED	292	C	B*	C	C
MILL CREEK MOTOR FREIGHT	310	C	A*	D*	D*
MONTSHIP INC.	134	B	Z	D*	C
MULLEN TRUCKING INC.	367	D	B	D*	C*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	148	C*	A*	D*	C*
N. YANKEE TRANSFER LTD.	331	C	C*	C*	C
NAV CANADA	5 494	C	C	C	C
<b>NESEL FAST FREIGHT INC.</b>	<b>249</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	240	D	B	Z	D*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	176	D	Z	D*	Z
OC TRANSPO	2 115	C	A	B	A
OCEAN SERVICES LIMITED	192	C*	D*	D*	A
OK TRANSPORTATION LTD.	188	C*	A*	A	C
PAUL'S HAULING LTD.	254	D	B	C	D*

	176	D	D*	D*	B
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED					
V					
CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.					
L	319	A	C*	Z	A
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED					
	143	D*	A*	Z	C
CENTRAL MCKINLAY INTERNATIONAL INC.					
	556	D	A*	C	B
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.					
	502	C	D*	Z	Z
CHEMIN DE FER QNS&L					
	802	C	B*	Z	C
CLARKE INC.					
	17 219	C	C	C	C
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA					
	422	D	D*	C*	A
CONAIR GROUP LTD.					
	355	C	A*	C*	B
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES					
	574	C	A*	A	B
CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT					
	647	A	A	C	A
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE					
	1 523	C	A	D	C
DAY AND ROSS INC.					
L	276	A	Z	Z	D*
DELTA AIR LINES INC.					
	681	C	A	C*	C
DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION					
	177	B	B*	C*	C*
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY					
L	365	A	A*	A	A
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION					
	716	C	C	C	B
ENBRIDGE PIPELINES INC.					
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET				
	D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE				
	273	C	A	D*	D*
ERB ENTERPRISES INC.					
	202	D	Z	Z	D*
EXCAVARE INC.					
	93	B	Z	D*	B
FEDNAV LIMITÉE					
	396	C	D*	D*	A
FIELD AVIATION COMPANY INC.					
L	525	D	A	D	C
FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE					
L	141	C			
GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED					
	703	B	Z	C	C
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY					
	1 727	C	A	B	C
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION					
L	259	D	B	B	C*
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.					
	328	D	A	C*	D*
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.					
	454	D*	A	A	A
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.					
	737	D	A	C*	C
HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE					
	127	C	D*	Z	C
HELJET AIRWAYS INC.					
	107	C	D*	Z	D*
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.					

Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	273	D	A	Z	D*
AIR NOVA INC.	1 142	C	C*	C	D
AIR ONTARIO INC.	889	C	A*	C	C
AIR TRANSAT A.T. INC.	2 262	B	A	C*	C
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	719	D	A*	C	A
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	181	C	A*	D*	Z
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 814	C	A	B	C
AMERICAN AIRLINES INC.	272	A	D*	A	A
ARMOUR TRANSPORT INC.	395	C	D*	D*	A*
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 172	C	A*	C*	C
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 395	D	A	D	D
ATCO FRONTIER CORPORATION	259	C	A	C*	A
ATLANTIC TOWING LIMITED	182	D*	Z	Z	Z
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	147	D	A*	Z	Z
ATOMIC TCT LOGISTICS INC.	678	C	D*	D*	C
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	264	A	A*	D*	B
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	380	B	B	D*	B
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	345	C	C	C*	B*
BIG HORN TRANSPORT LTD.	169	D*	A*	A	D*
BISON DIVERSIFIED INC.	658	D	A	C	C
BRADLEY AIR SERVICES	1 039	B	C	C*	A
BRITISH AIRWAYS	226	A	Z	D*	A
BROOKVILLE CARRIERS INC.	266	C	A*	D*	B*
BYERS TRANSPORT LIMITED	381	C	D*	Z	C*
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	130	B	D*	D*	C*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	303	B	A	D*	C*
CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	357	A	D*	D*	C
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	706	D	A*	C*	C
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	48	C	Z	D*	B*
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	162	D	C*	D*	D*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	939	C	A	C	B
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14 597	C	A	B	B
CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	2 073	B	A	C	C



Norm  
Nombre total  
d'employés  
et d'employés  
Femmes  
Autochtones  
Personnes  
handicapées  
Membres des  
minorités  
visibles

<b>SECTEUR BANCAIRE</b>				
	506	B	D*	D*
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST				
	34 035	A	C	C
BANQUE COMMERCIALE IMPÉRIALE DE COMMERCE				
	306	B	Z	Z
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA				
	368	A	D*	D*
BANQUE DE MONTREAL				
	21 466	A	B	C
BANQUE DU CANADA				
	1 272	A	A	C
BANQUE HONG KONG DU CANADA				
	4 457	B	B	C
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA				
	2 997	A	C*	C
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)				
	242	B	Z	Z
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)				
	240	B	Z	D*
BANQUE NATIONALE DU CANADA				
	12 739	A	A	C
BANQUE ROYALE DU CANADA				
	39 071	A	B	C
BANQUE SCOTIA				
	27 694	A	C	C
CITIBANQUE CANADA				
	904	B	A*	C*
CITIZENS BANK OF CANADA				
	162	A	D*	C*
<b>DEUTSCHE BANK OF CANADA</b>				
	268	A	A*	D*
ING BANK OF CANADA				
	422	A	A*	C
MBNA CANADA BANK				
	3 644	A	A	D
SERVICES SYMCO INC.				
	118	C	Z	D*
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)				
	23 141	A	B	C
TD BANK FINANCIAL GROUP				
<b>SECTEUR DES TRANSPORTS</b>				
	111	B	A*	B*
A.J. BUS LINES LTD.				
	381	D	D*	C*
ACRO AEROSPACE INC.				
	94	D*	A*	D*
ADBY TRANSPORT LIMITED				
	266	B	D*	C*
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER				
	336	B	Z	D*
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTREAL				
	628	C	D*	C
AÉROPORTS DE MONTREAL				
	199	B	A*	D*
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE				
	1 049	B	A	D
AIR BC LIMITED				
	21 143	C	A	C
AIR CANADA				
	162	D	A	D*
AIR CREEBEC INC.				

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de ses règlements, même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

Environ le tiers des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat A ou B soit régulier pour ces trois groupes, la cote C a été attribuée moins souvent que la cote D pour les Autochtones. La plupart des employeurs (42 sur 47) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes. Les codes ci-après figurent dans le tableau.

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

## SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 1999. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MEME NOTATION, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ						
Groupe désigné	Cote					
	A	B	C	D	Z	Total
Femmes	76	85	113	51	2	327
Autochtones	130	37	35	75	50	327
Personnes handicapées	16	17	130	121	43	327
Membres des minorités visibles	74	60	107	57	29	327

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. En outre, la plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné. Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote Z pour les groupes minoritaires.

## RÉSULTATS SELON LES SECTEURS

### SECTEUR BANCAIRE

La plupart des banques ont obtenu de bons résultats (la cote A) en ce qui concerne la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour la plupart des employeurs de ce secteur, mais ils étaient répartis également entre les cotes élevée, moyenne et faible pour les Autochtones.

### SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote A pour les femmes (32 sur 93) et pour les Autochtones (30 sur 93). Seuls 16 employés ont obtenu le même résultat pour les minorités visibles et 6, pour les personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes A ou B pour les femmes (71 sur 93), pour les minorités visibles (39 sur 93) et pour les Autochtones (37 sur 93). La plupart des employés (82 sur 93) se sont vu attribuer la cote C ou une cote inférieure pour les personnes handicapées.

### SECTEUR DES TRANSPORTS

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports que l'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. À cet égard, les employeurs ont obtenu la cote A dans une proportion de 79 sur 167; pour les trois autres groupes désignés, peu d'employeurs ont obtenu le même succès; la plupart ont eu une cote faible. En 1999, la situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 30 employeurs ont obtenu la cote A et 24 la cote B.



nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.

- **Sixième indicateur - Cessations de fonctions** - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

### LA NOTATION

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le

plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur. Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L. Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.

### 3. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 1999, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs. Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques et dans la partie descriptive du rapport de chaque employeur.

L'évaluation consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précèdent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés que compte l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats.

#### LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur - Représentation** - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur - Répartition** - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés.
- **Troisième indicateur - Écart salarial** - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.
- **Quatrième indicateur - Recrutement** - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.
- **Cinquième indicateur - Promotions** - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste

1 Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.



d'extension ont servi à améliorer la perception que les membres des groupes désignés entretiennent à leur égard. Arnold Bros. Transport Ltd. assiste régulièrement à des salons sur les carrières qui ciblent des membres de ces groupes. Ce type d'activité permet le recrutement direct, mais il constitue aussi une activité de relations publiques. Il rappelle aux membres des groupes désignés l'engagement de l'entreprise en faveur des principes de l'équité en matière d'emploi.

MISE EN COMMUN  
DES BONNES PRATIQUES

United Grain Growers a trouvé une autre façon d'aider les organismes desservant des groupes désignés à mieux répondre à ses besoins en recrutement. Cet employeur recueille des statistiques sur le recrutement résultant d'une recommandation et en fait part à ces organismes.

De plus en plus d'employeurs déclarent qu'ils se sont constitué un réseau pour obtenir des conseils sur la mise en commun des solutions. Un grand nombre d'entre eux ont révélé qu'ils sont membres d'associations de responsables de l'équité en matière d'emploi ainsi que d'organismes de leur secteur industriel; ils ont constaté que ces groupes sont des sources précieuses d'idées pour la mise en application de l'équité en emploi. Cable Atlantic a fait savoir qu'elle compte communiquer avec les employeurs ayant obtenu une bonne cote dans le rapport annuel de la Ministre pour discuter de stratégies de mise en application.

De nombreux employeurs ont constaté que la personnalisation de mesures d'adaptation raison- nables, surtout dans le cas des personnes handi- capées, devait tenir grandement compte des caracté- ristiques individuelles. Certains employeurs s'adressent ainsi à des organismes qui desservent les membres des groupes désignés pour leur demander d'évaluer une situation particulière et de proposer des mesures. Rogers Communications Inc. a demandé et à l'Institut national canadien pour les aveugles et au Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail de participer à l'établis- sement de mesures d'adaptation raisonnables pour leurs salariés handicapés.

SMT (Eastern) Limited

Ryder Truck Rental

Ces ateliers donnent l'occasion de faire du réseautage avec d'autres responsables de l'équité en matière d'emploi et de recueillir de l'information précieuse sur la promotion de l'équité en emploi.

Ryder continue de participer activement aux activités de Toronto Employment Equity Practitioners' Association (TEEPA). Sa qualité de membre lui permet d'évaluer ses progrès et d'apprendre des autres organismes membres.



Air Canada a conclu un durable et fructueux partenariat avec l'Assemblée des chefs du Manitoba (Assembly of Manitoba Chiefs) ainsi qu'avec d'autres organismes autochtones. Elle est persuadée que ce type d'activité a rehaussé son image dans la collectivité autochtone et a induit cette année que, depuis deux ans déjà, des membres de collectivités autochtones posent spontanément leur candidature à différents postes. D'autres employés ont aussi déclaré que diverses activités

Un engagement et une participation accrue de la part de l'employeur semblent produire de meilleurs résultats. La participation revêt différentes formes. À titre d'exemple, Provincial Airlines a décidé d'essayer d'accroître les services aériens dans une région à proportion élevée d'Autochtones. Elle a conclu une entente commerciale avec un organisme autochtone de la région et participera à la formation et à l'emploi d'Autochtones locaux.

Certains employeurs ont déclaré avoir de la difficulté à susciter de nombreuses candidatures parmi les membres de groupes désignés qualifiés. Les employeurs font maintenant appel à des organismes qui leur envoient des candidats de groupes désignés. Les employeurs qui remportent le plus de succès sont toutefois ceux qui recherchent de façon proactive des partenariats avec ces organismes plutôt que de se contenter de leur envoyer les avis de postes vacants.

## PARTENARIATS AVEC DES GROUPES DÉSIGNÉS

### Banque Royale

Nous continuons à travailler à l'instauration d'un meilleur milieu de travail pour les membres des groupes désignés en offrant une séance de formation sur la compréhension et la mise en application de la diversité, de sorte à soutenir l'engagement concret des principaux responsables.

### CTV ATV/ASN

Le principe d'équité en matière d'emploi et l'engagement de la société à cet égard continuent d'être fortement renforcés auprès des responsables de la dotation. Le directeur des Ressources humaines dispense une formation qui sensibilise aux questions d'équité en matière d'emploi et de diversité culturelle et incite les techniques de relations interpersonnelles nécessaires.

L'engagement de la direction se manifeste de différentes façons. Certains employeurs exigent que les gestionnaires reçoivent une formation sur l'équité en matière d'emploi. D'autres exigent qu'un spécialiste des ressources humaines participe aux entrevues. Quelle que soit la façon choisie, ces employeurs s'assurent que leur engagement envers l'équité en matière d'emploi est bien communiqué à ceux qui prennent les décisions de recrutement en leur nom.

De nombreux employeurs prennent aussi des mesures pour s'assurer que les gestionnaires en matière de recrutement appliquent les principes d'équité avec détermination.

Ce qui inquiétait surtout certains employeurs, ce n'était pas de ne pas avoir incité les membres des groupes désignés à poser leur candidature mais plutôt de s'assurer que ces postulants ne soient pas éliminés au cours du processus de sélection. Cette année, de nombreux employeurs ont révélé qu'ils optent pour l'adoption de politiques officielles et objectives en matière de ressources humaines. Ils sont d'avis que cela favorisera l'équité envers l'ensemble des membres du personnel, en plus d'éliminer les obstacles auxquels peuvent se heurter les groupes désignés. Plusieurs ont entrepris cette démarche en établissant des méthodes objectives pour les descriptions de postes. En s'assurant que celles-ci soient rédigées dans un langage non sexiste et qu'elles décrivent les qualités nécessaires à l'exécution des tâches plutôt que les compétences du titulaire actuel, les employeurs sont en mesure d'éliminer les obstacles au recrutement et à la promotion des membres de groupes désignés.

### Netstar Enterprises

La communication interne contribue grandement à l'accomplissement de nos objectifs en matière d'équité en emploi.

salariées pour déterminer ce qui les attire, quels étaient selon elles les obstacles à l'emploi des femmes et ce qu'elles proposaient pour accroître le nombre de postulantes.

Certains types de mesures se retrouvent dans la plupart des rapports descriptifs. La plupart des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont eu recours à des techniques de recrutement à portée élargie. Un grand nombre d'entre eux ont fait observer qu'ils font parvenir les avis de postes vacants à des agences dont ils ont établi la liste. Ces agences leur envoient des candidats qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Beaucoup d'employeurs se servent aussi d'Internet pour élargir leur bassin de candidats. De nombreux employeurs ont constaté que l'affichage des postes à pourvoir sur leur site Web ou sur d'autres sites Web consacrés à la recherche d'emplois a mené à une augmentation du nombre de postulants des groupes désignés.

En ce qui a trait au maintien en poste des salariés, la plupart des employeurs ont apporté des changements à leur milieu de travail pour s'assurer que les membres des groupes désignés sentent qu'ils sont des membres précieux de l'équipe. Les employeurs ont mis en œuvre des mesures d'adaptation raisonnables. À titre d'exemple, la plupart ont instauré un horaire variable ou un calendrier de travail réduit en vue d'aider les salariés, et surtout les femmes, à équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles. Dans le cas des minorités visibles, de nombreux employeurs offrent des congés mobiles ou acceptent le changement de jours fériés pour permettre l'observation d'autres coutumes culturelles. Ces mesures d'ordre général ont contribué à instaurer un milieu de travail plus respectueux de l'ensemble des salariés; on ne s'est pas contenté d'offrir des avantages particuliers aux seuls membres des groupes désignés. Plusieurs employeurs ont fait état d'une amélioration du moral du personnel et d'une diminution du roulement à la suite de la mise en application de ces mesures.

#### Ontario Power Generation

L'objectif de la politique en matière de diversité est de s'assurer que non seulement les droits fondamentaux des salariés sont respectés, mais aussi que l'on fait grand cas de leurs différences, que l'on donne à tous un accès équitable aux possibilités d'embauche, de promotion, de formation et de perfectionnement et que l'on instaure un environnement stimulant pour récompenser la créativité et l'innovation.

## LA COMMUNICATION AVEC LE PERSONNEL

Un nombre croissant d'employeurs ont fait valoir que leurs salariés sont leur principal actif. Ils sont d'avis que l'appui du personnel à l'équité en matière d'emploi est essentiel à son succès. Afin de l'obtenir, les employeurs doivent informer régulièrement les membres de leur personnel des plans d'équité en matière d'emploi. L'engagement des cadres supérieurs envers les principes de l'équité en matière d'emploi doit être connu et les salariés doivent être tenus au courant de leur application. Dans ces conditions, la réceptivité des salariés à cet égard et leur collaboration à la mise en application augmentent. Les employeurs qui ont constaté une différence ne se sont pas contentés de communiquer avec leur personnel juste une fois et n'ont pas utilisé une seule méthode de communication. Ils ont communiqué à maintes reprises par des bulletins et des affiches et grâce à leur Intranet et à des exposés. Le dialogue avec le personnel s'inscrivait dans le cadre d'un processus continu. Certains employeurs ont d'ailleurs affirmé que le taux de réponses élevé lors d'enquêtes d'auto-identification et l'inclusion de clauses sur l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives étaient attribuables à leur stratégie de communication continue. Une solide stratégie de communication et de mise en application est essentielle au succès d'une campagne d'auto-identification.

Certains employeurs ont déclaré que leurs salariés étaient eux-mêmes une source précieuse et créative d'idées pour la mise en application de l'équité en matière d'emploi. La société Canadian Freightways donne l'exemple d'un employeur qui ne s'est pas contenté de dire à son personnel qu'il était engagé en faveur de l'équité en matière d'emploi. Elle a mené une enquête auprès de ses

#### Call-Net Enterprises

Notre politique en matière de réaménagement des horaires de travail a facilité le retour au travail de nombreuses femmes après leur congé de maternité; elles peuvent maintenant profiter d'un horaire variable ou d'une semaine de travail réduite. Cette politique permet à plus de femmes de revenir à Sprint Canada Inc. en sentant que la société reconnaît l'importance de l'équilibre dans leur vie personnelle.



La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique indiquant la représentation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif ainsi qu'un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qu'ont prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des employés. Le présent chapitre fait état des mesures qui ont donné des résultats ou qui semblent prometteuses, afin que tous les employeurs soient informés de ces bonnes pratiques.

En 1999, les employeurs ont indiqué que les mesures qu'ils ont adoptées en vue de lever les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés ont en fait bénéficié à l'ensemble des salariés et que, grâce à un effectif plus diversifié et à de meilleurs services à la clientèle, leurs entreprises y ont gagné un avantage concurrentiel. Les employeurs ont recours à différentes méthodes, notamment les agences de placement et Internet, pour atteindre des candidats issus de groupes désignés. Les mesures d'adaptation visant les groupes désignés améliorent de façon générale le milieu de travail. Les employeurs constatent que la communication avec les salariés est un élément clé de leurs stratégies et un facteur essentiel de la réussite des enquêtes auprès de leur effectif. Les rapports ont souligné le caractère prioritaire de l'engagement de la direction envers l'équité en matière d'emploi ainsi que d'un partenariat avec les représentants des groupes désignés. Les employeurs se concertent de plus en plus pour trouver des solutions et de bonnes pratiques à mettre en œuvre.

## RENTABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Bien que les mesures prises par les employeurs visent essentiellement la mise en application de l'équité en matière d'emploi, ils constatent de plus en plus qu'elles produisent en fait de nombreux autres avantages. Plusieurs employeurs ont mentionné dans leur rapport descriptif que les mesures entraînent une plus grande équité en milieu de travail pour les membres des groupes désignés et pour l'ensemble des salariés et que des critères améliorés et plus objectifs facilitent le recrutement. Les employeurs sont plus à même d'attirer et de maintenir en poste des employés provenant d'un bassin élargi de candidats. En fait, plusieurs employeurs ont rapporté que la présence d'un effectif plus diversifié leur donnait un avantage concurrentiel et les rendait plus à même de desservir une clientèle à la diversité croissante.

## MESURES POPULAIRES

Les employeurs ont déclaré que les mesures prises visaient à lever les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés. Leur portée a toutefois été plus grande, puisqu'elles ont contri-

bué à rendre le lieu de travail plus juste et plus agréable pour l'ensemble du personnel.

*L'Association des banquiers canadiens est déterminée à instaurer un milieu de travail équitable où tous les salariés, sans égard à leur race, à leur sexe ou à leurs capacités physiques, ont les mêmes possibilités d'avancement professionnel. Un milieu de travail juste et équitable encouragera tous les candidats qualifiés à postuler, de sorte que tous les points de vue soient pris en considération dans l'étude des questions auxquelles est confrontée l'ABC et les banques qu'elle dessert.*

*L'engagement de Bell en faveur de la diversité en milieu de travail encadre ses efforts et favorise la participation de tous les salariés. La diversité contribue, plus que jamais, à faire une plus grande place à la clientèle et à stimuler l'innovation, la compétitivité et le succès futur.*

**Bell Canada**

*La société reconnaît qu'un milieu de travail qui célèbre la diversité de son effectif renforce le moral du personnel, optimise la productivité et améliore les services dispensés aux collectivités.*

**Rogers Communication Inc.**





sions d'effectif. A Thompson, au Manitoba, près de 1 100 salariés ont mis fin en décembre à un débrayage de trois mois, à la suite du règlement intervenu avec leur employeur. En août, près de Kamloops, en C.-B., 990 salariés sont eux aussi retournés au travail après un conflit de trois mois.

En décembre, la Société de développement du Cap Breton a fermé la mine de charbon de Phalen, éliminant ainsi 11 000 postes. Le gouvernement fédéral a offert des pensions de retraite et des indemnités de départ totalisant 111 millions de dollars.

WestCoast Energy de Vancouver a déclaré en avril qu'elle souhaitait devenir un important participant du marché de la production et de la distribution d'énergie en Ontario, probablement par le biais d'acquisitions, et qu'elle y affecterait donc 2 milliards de dollars. D'autres sociétés d'électricité canadiennes ont manifesté leur intérêt envers le marché ontarien. Ontario Hydro a déjà été divisée en deux sociétés : Ontario Power Generation et Ontario Hydro Services. Elle répond à 85 % des besoins en électricité de la province mais, à l'ouverture du marché à de nouveaux joueurs, elle devra en dix ans réduire cette proportion à un maximum de 35 %.

Bell a annoncé qu'elle comptait acheter un intérêt de 336 millions de dollars dans Manitoba Telecom Services pour faciliter le lancement de services téléphoniques locaux et de services de transmission de données en Colombie-Britannique et en Alberta. B.C. Tel Mobility et de Telus, basée en Alberta, se propose d'offrir des services de transmission de données et l'accès Internet à haute vitesse en Ontario. La licence de ces deux sociétés, étant de portée provinciale, les empêche d'offrir des services sans fil dans un autre territoire, alors que Clearnet possède une licence de portée nationale.

Nortel, qui, en 1999, était l'organe de technologie de pointe de BCE, a dévoilé des plans concernant la vente de huit établissements situés en France, en Irlande du Nord, au Canada et aux États-Unis, pour la somme de 400 millions de dollars US; elle veut aussi fermer deux usines au Canada. Plus de 500 postes seront éliminés à Burnaby, en Colombie-Britannique et à Belleville, en Ontario. Après la vente, 2 300 salariés d'autres usines pourront conserver leur poste. La restructuration, qui se terminera en 2001, réduira les coûts de Nortel, lui permettant d'être plus concurrentielle. Cette entreprise, qui possédait 24 usines avant la restructuration, veut réduire ses activités de fabrication afin de pouvoir se consacrer à la mise au point et à la vente de produits de télécommunications. Par le recours à des fournisseurs, Nortel espère réduire son fonds de roulement et mettre plus rapidement ses produits en marché.

AT&T Canada a éliminé le mot « interurbain » de son nom commercial et a annoncé qu'elle consacrerait 800 millions de dollars à la pénétration du marché de services téléphoniques locaux en 1999. Elle complètera un nouveau réseau national et trouvera un acheteur pour la participation majeure que détiennent trois banques, soit la Banque Royale, la Banque Toronto-Dominion et la Banque Scotia.

Sur le plan réglementaire, le CRTC, organisme fédéral de réglementation des communications, a bloqué l'offre de Microcell qui voulait devenir grossiste pour les petites sociétés de services téléphoniques locaux; le CRTC a invoqué la non-conformité aux règles en vigueur. Le CRTC a aussi annoncé en mai qu'il ne réglementerait pas

## LES AUTRES SECTEURS

les services Internet, à la suite d'un examen poussé de ce « nouveau média », au cours duquel plus de 1 000 mémoires lui ont été présentées. Au moins les deux tiers des ménages canadiens ainsi que la plupart des écoles et des bibliothèques publiques sont reliés à Internet. Dans sa décision, le CRTC a déclaré que l'autoréglementation par les fournisseurs de services, les lois canadiennes en vigueur et les logiciels de filtrage constituaient des outils adéquats pour prévenir la transmission de matériel offensant ou illégitime sur Internet.

En ce qui concerne les faits nouveaux en milieu de travail, les observateurs ont jugé que le règlement de 59 millions de dollars en matière de parité salariale intervenu en octobre 1999 chez Bell Canada constituait un jalon qui aura des répercussions sur d'autres entreprises. Le règlement est intervenu entre Bell Canada et environ 20 000 salariés anciens et actuels, surtout des femmes. Les salariés recevront un paiement moyen d'environ 2 950 dollars. L'affaire a débuté en 1994 lorsque les syndicats représentant les commis et les standardistes ont soumis le différend au Tribunal canadien des droits de la personne. Les industries assujetties à la réglementation fédérale, comme les banques, les transporteurs aériens et les entreprises de télécommunications, doivent se conformer, en matière de parité salariale, aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

**LES AUTRES SECTEURS**

Quelques faits nouveaux sont survenus dans le secteur minier. Le gouvernement fédéral a approuvé le projet de 1,3 milliard de dollars pour la mise en exploitation d'une mine de diamants à Diavik, dans les Territoires du Nord-Ouest. L'investissement, qui renforcera l'économie des Territoires, est contesté par des groupes autochtones. Terre-Neuve a négocié une entente d'exploitation du projet de mine de nickel, de cuivre et de cobalt de la baie Voisey. Tout le minerai serait traité dans la province au cours des 25 prochaines années, mais il faudrait pour cela construire une fondrière.

En ce qui concerne les faits nouveaux en milieu de travail, le secteur minier a été touché par une série de conflits du travail, de fermetures et de compres-



de 1,13 million de dollars. Le CRTC l'a avisée qu'elle ne pourrait plus partager les ressources du réseau principal de Radio-Canada.

En février, CTV a acquis une participation de 68 % dans NetStar Communications, un télédiffuseur spécialisé, au coût de 394 millions de dollars. ESPN, la chaîne américaine spécialisée dans les sports qui appartient à Walt Disney et ABC, possède les 32 % restants.

SkyView World Media, une société américaine de radiodiffusion multiculturelle par satellite que possède en partie Bell Canada, a laissé tomber cinq chaînes télévisées et deux services radiophoniques. Les coupures se sont produites au moment où BCE Média, la section de radiodiffusion par satellite de BCE, prévoyait demander au CRTC d'approuver l'offre de programmation en langue étrangère de SkyView au Canada. BCE Média possède une participation d'environ 30 % dans SkyView, qu'elle a acquise en décembre 1998 pour la somme de 72 millions de dollars. SkyView a conservé dix chaînes télévisées et deux chaînes radiophoniques diffusant en six langues.

### LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Pendant que les fusionnements faisaient la manchette dans le secteur bancaire, la tendance favorisant les prises de contrôle s'est propagée au secteur des télécommunications. Les fusionnements et les acquisitions se sont multipliés chez les fournisseurs de services téléphoniques et Internet ainsi qu'aux services sans fil, à la suite de l'étude réalisée par Industrie Canada au sujet de l'opportunité de réduire les contraintes limitant l'étendue du spectre de radiodiffusion exploitable par un fournisseur de services téléphoniques sans fil au Canada.

Le plafond a été mis en place pour promouvoir la concurrence et empêcher les prises de contrôle dans le secteur des services de communications personnels. Quatre joueurs (Bell Mobilité, Rogers, Canetel, Microcell Télécommunications et Clearnet Communications) se font concurrence dans un marché qui a grandi. Ces sociétés n'étaient pas toutes du même avis quant à l'abolition du plafond. Son élimination risque d'éveiller l'intérêt de géants de l'industrie tels BCE et BCT.Telus Communications.

national Communications. Cette entente de 950 millions de dollars procurera à CanWest neuf stations de télévision au Canada ainsi que ROB Business TV, tandis que Shaw fera l'acquisition de la chaîne thématique et de l'actif radio de WIC, y compris une participation dans the Family Channel et TeleToon et dans la transmission par satellite. L'entente favorisera l'expansion de CanWest et de Shaw sur le plan national, étant donné les mesures similaires vers un regroupement et une taille plus grande qu'ont prises les radiodiffuseurs aux États-Unis. CanWest s'est réjouie de l'entente, puisqu'elle donnera à l'Ouest du pays un pendant aux chaînes CBC et CTV de Toronto.

Microsoft Corp., le géant américain du logiciel, a signé en juillet une entente d'investissement de 600 millions de dollars dans Rogers Communications, la plus grosse entreprise de télévision par câble au Canada, dans le cadre d'une alliance visant à procurer des services de télévision interactive aux foyers canadiens. Rogers possède environ 2,3 millions de clients pour ses services de cablodistribution et accordera à Microsoft, dès l'an 2000, une licence qui lui permettra d'installer au moins un million de décodeurs - petits ordinateurs puissants - au cours des cinq prochaines années. La télévision interactive permettra aux consommateurs de communiquer, d'utiliser Internet, de faire du commerce électronique et de choisir leurs émissions « à la carte ». Shaw Communications recherche des services analogues pour ses clients de cablodistribution.

En mars, la Société Radio-Canada a diffusé ses plans stratégiques simultanément à la présentation de ses demandes de renouvellement de licences au CRTC pour ses chaînes de radio et de télévision, NewsWorld et RDI. La SRC créera six chaînes thématiques et deux services radiophoniques. La SRC reçoit tous les ans un crédit d'environ 900 millions de dollars en derniers publics mais, au cours des dernières années, a subi des compressions s'élevant à 400 millions de dollars. Sa filiale NewsWorld a éliminé 25 emplois, a annulé des programmes et en a fusionné d'autres afin de mettre davantage l'accent sur l'information d'actualité en direct et la couverture régionale. NewsWorld est la seule chaîne canadienne de cablodistribution à ne pas avoir enregistré de bénéfice en 1998 : elle a même déclaré une perte

diens à une journée de travail de 14 heures, une heure de moins que la limite actuelle de 15 heures, et à un maximum de 84 heures par semaine. Les chauffeurs canadiens peuvent conduire 13 heures d'affilée tandis que leurs homologues américains doivent se limiter à dix heures.

En 1999, le secteur du transport routier a dû faire face à un obstacle au commerce. L'Alliance canadienne du camionnage, qui représente 2 000 transporteurs, s'est plainte que des fonctionnaires américains avaient saisi au moins 30 camions canadiens et avaient imposé des amendes dont certaines s'élevaient à plusieurs milliers de dollars, en vertu d'une loi d'immigration américaine qui, aux dires de l'Alliance, contrevient aux règles du libre-échange. En vertu des anciennes règles, le cabotage était interdit aux camionneurs canadiens qui effectuaient des livraisons aux États-Unis. En 1999, une entente donnait aux camionneurs des deux pays des privilèges plus étendus de transport de marchandises au-delà de la frontière. En octobre 1999, les fonctionnaires canadiens et américains ont discuté de la question.

## LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Les secteurs industriels rattachés aux communications étaient les plus susceptibles de profiter du progrès technologique. L'essor du commerce électronique, après un 31 décembre marqué par le passage sans problème à l'an 2000, a diminué l'incidence de la distance dans les affaires et a modifié l'origine de la concurrence en communications.

Les entreprises de télécommunications ont regroupé de nombreux secteurs d'activité, notamment les services téléphoniques locaux et Internet et de télévision par câble, tandis que les radiodiffuseurs exploitaient les nouvelles technologies pour se regrouper et augmenter leur taille. Comme tenu des fusions, acquisitions et alliances, les entreprises ont eu tendance à s'agrandir en 1999.

## LE SECTEUR DE LA RADIODIFFUSION

En octobre, CanWest Global Communications a conclu une entente avec Shaw Communications pour le partage de l'actif de WIC Western Interna-

réseau géant s'étendant sur environ 80 000 kilomètres de voies, comptant 67 000 salariés et réalisant des recettes de 18,5 milliards de dollars. Il sera basé à Montréal, mais constitué en société au Delaware. Le fusionnement sera terminé en 2001. BN est deuxième en importance derrière Union Pacific aux États-Unis. Elle possède 55 000 kilomètres de voies dans 28 États et deux provinces, compte 44 500 salariés et possède 5 000 locomotives qui remorquent des trains-blocs géants de 50 wagons. Le CN, qui compte 21 500 salariés et 22 000 kilomètres de voies, est la plus grande société ferroviaire du Canada.

Le CN a également fait l'acquisition de la société Illinois Central Railway, basée à Chicago, pour une somme de 2,4 milliards de dollars US. Cette transaction lui a procuré 28 000 kilomètres de voies et 23 500 salariés supplémentaires, ainsi qu'un chiffre d'affaires annuel de cinq milliards de dollars. La société Illinois Central Railroad sera le troisième tronçon d'un grand chemin de fer binationnel, reliant sans interruption l'océan Atlantique, l'océan Pacifique et le golfe du Mexique.

Au Canada, le secteur ferroviaire n'a pas échappé aux compressions d'effectif. La société Canadien Pacifique Limitée (CP), qui se spécialise dans le transport des marchandises, a annoncé qu'elle mettrait à pied 1 900 travailleurs, soit environ 10 % de son effectif. Au cours du deuxième trimestre, le CP a inscrit à son budget des frais non périodiques de 500 millions de dollars pour sa plus récente restructuration, montant qui servira essentiellement aux indemnités de départ. Cette décision s'inscrivait dans le cadre du regroupement de l'industrie ferroviaire nord-américaine; le CN mettait également à pied 3 000 salariés en 1998. Le secteur ferroviaire canadien fait face à une concurrence américaine ainsi qu'à celle des entreprises de camionnage canadiennes qui possèdent des véhicules à 18 roues.

Les deux questions qui ont préoccupé l'industrie du transport routier ont été les conditions de travail et l'accès aux destinations américaines. Transports Canada a étudié des propositions de réduction des heures de conduite des chauffeurs. Le groupe d'experts formé en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain en a discuté. La recommandation limiterait les chauffeurs cana-



points du globe. Le Parlement et le Bureau de la concurrence doivent au préalable approuver cette entente.

Au mois de décembre 1999, le Conseil canadien des relations industrielles a rejeté une demande soumise par la Air Line Pilots' Association (ALPA) en vue d'obtenir une déclaration commune des employeurs qui aurait entraîné la fusionnement des listes d'ancienneté des membres de l'ALPA C qui travaillent pour les transporteurs régionaux faisant partie du réseau d'Air Canada C avec les listes d'ancienneté des pilotes des transporteurs de lignes principales représentées par l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC). En faisant reconnaître leur ancienneté par l'Association des pilotes d'Air Canada, les pilotes régionaux de l'ALPA voulaient ainsi avoir accès à des possibilités de carrière chez Air Canada. Le Conseil a conclu qu'il ne favoriserait pas les relations de travail en faisant droit à la demande et que le fusionnement des listes d'ancienneté viendrait perturber la structure des relations de travail qui existe depuis plus de dix ans.

Les 2 170 contrôleurs aériens du Canada, représentés par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA), ont conclu une convention avec Nav Canada en juin afin d'éviter une grève qui aurait paralysé tous les vols pendant l'été, une saison de pointe. L'entente, conclue avec l'aide d'un médiateur du Service fédéral de médiation et de conciliation, était fondée sur les recommandations formulées dans le rapport d'un commissaire-conciliateur fédéral, notamment une recommandation qui proposait la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les questions concernant la fatigue et la sécurité au travail.

Après avoir affronté la concurrence des camionneurs pendant des années, le secteur du transport ferroviaire s'est orienté vers des alliances dynamiques. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) a été le principal joueur de ce secteur.

Le CN et la société Burlington Northern Santa Fe (BN) deviendront, en fusionnant, le plus grand réseau ferroviaire d'Amérique du Nord. Ce dernier, qui sera connu sous le nom de Chemins de fer de l'Amérique du Nord, inc., instaurera un

La démutualisation a constitué un important événement de cette année de déclaration. En 1999, plusieurs institutions financières canadiennes ont commencé le processus de démutualisation, passant de l'état de sociétés mutuelles appartenant aux titulaires de polices à celui de sociétés cotées en bourse et appartenant à leurs actionnaires. Cette transformation radicale leur permettra d'exploiter les marchés boursiers en vue de leur expansion et de l'acquisition de capital sur le marché des services financiers où les regroupements vont bon train. Cinq nouvelles institutions financières sont donc apparues sur le marché boursier, faisant directement concurrence aux grandes banques, et le secteur des services financiers s'est ainsi considérablement agrandi. La démutualisation a entraîné le versement d'environ 24 milliards de dollars à 3,7 millions de titulaires de polices. Elle aura des effets variables sur l'effectif du secteur bancaire, puisque les banques feront l'acquisition d'autres sociétés de financement et que de nouveaux intervenants leur feront concurrence.

## LE SECTEUR DES TRANSPORTS

L'année 1999 a été marquée surtout par la prise de contrôle des Lignes aériennes Canadiennes Internationales par Air Canada et par les fusionnements au sein des sociétés ferroviaires continentales.

Le fusionnement d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadiennes Internationales a transformé radicalement le secteur du transport aérien au Canada, une seule compagnie s'accaparant dorénavant 80 % du marché. Au cours des années 90, le nombre de transporteurs aériens nationaux au Canada a chute de 7 à 1.

Air Canada a obtenu le contrôle des Lignes aériennes Canadiennes Internationales en décembre, après une bataille de six mois. Elle a conclu une entente de règlement avec AMR Corp, le principal actionnaire américain de Canadien. Air Canada a versé 92 millions de dollars et reçu plus de 50 % des actions en circulation de Canadien. Elle devra restructurer la dette de 3,5 milliards de dollars de Canadien, intégrer les deux transporteurs et éliminer 2 500 postes au cours des deux prochaines années. Elle deviendrait ainsi la 10<sup>e</sup> société en importance dans le monde, avec 40 000 salariés, un chiffre d'affaires annuel de 9 milliards de dollars et un réseau d'itinéraires couvrant tous les



sur le plan national. Des concurrents étrangers spécialisés font leur entrée dans des domaines tels que les cartes de crédit et les comptes de dépôt, tandis que les caisses de crédit et les assureurs-vie canadiens font de plus en plus concurrence aux banques.

Les banques canadiennes accusent un certain recul sur la scène mondiale en ce qui a trait aux capitaux propres. La croissance de leurs concurrents internationaux s'accélère. Les fusions et acquisitions ont modifié à la baisse la place qu'occupent les banques canadiennes dans le classement des banques internationales. Les cinq grandes banques canadiennes, qui se situaient entre le 22<sup>e</sup> et le 39<sup>e</sup> rang en 1984, n'étaient plus qu'entre le 49<sup>e</sup> et le 69<sup>e</sup> en 1998. Elles ont expliqué ce glissement en invoquant la valeur du dollar canadien et l'impossibilité pour elles de se regrouper, pendant que leurs concurrentes internationales ont profité de fusions pour progresser en fonds de géant. L'Association des banquiers canadiens allègue que la présence de ses membres sur la scène internationale profite à l'économie. En 1998, 40 % des revenus de ces derniers ont été réalisés à l'extérieur du Canada.

Les deux projets de fusionnement très médiatisés qui ont échoué n'ont pas découragé les tentatives ultérieures. En août, la Banque T.D. annonçait qu'elle comptait faire l'acquisition des Services financiers Canada Trust (CT). En juin 1999, le gouvernement fédéral avait révisé les règlements bancaires en fonction des conclusions du rapport MacKay (*Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien*) et établi des conditions rigoureuses pour les fusions. En tant que société de fiducie, CT n'était pas soumise à ces restrictions, ce qui a facilité l'approbation de la prise de contrôle par T.D. L'acquisition devrait permettre à T.D. de devenir la plus grande banque canadienne pour les dépôts de particuliers et les prêts personnels. L'effet combiné des deux établissements totaliserait 44 000 salariés, mais l'on prévoit une certaine rationalisation.

En 1999, les règles présidant à l'entrée de banques étrangères sur le marché canadien ont été améliorées. En février, le gouvernement fédéral a adopté une loi visant à étendre les pouvoirs commerciaux

des banques étrangères, conformément aux engagements pris devant l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les banques étrangères présentes au Canada pourront utiliser les capitaux de leur société mère. Bien que les banques étrangères aient été autorisées à exercer leurs activités au Canada, leur présence sur le marché était assujettie à d'importantes restrictions puisqu'elles devaient mettre sur pied des succursales distinctes dotées de leur propre capital de base. Le projet de loi est la première étape d'une démarche visant à rendre le secteur des services financiers plus concurrentiel. Les filiales des banques étrangères ont traditionnellement visé les services bancaires de gros et ne s'intéressaient pas au marché bancaire du détail. En décembre 1998, le Canada est devenu signataire de l'accord de l'OMC sur les services financiers et s'est engagé à donner meilleur accès à son marché aux banques étrangères. En juin 1999, le ministre des Finances a publié des directives à l'intention du secteur bancaire. Ces directives permettent à un investisseur d'acquérir une participation de 20 % dans une banque, soit le double de la limite actuelle, mais elles interdisent aux banques l'accès au marché du crédit-bail automobile et de l'assurance. La limite plus élevée permettra aux banques de créer des filiales principales en coentreprise, notamment avec des banques américaines. Les directives ont été précédées en mai 1999 par la diffusion de nouvelles règles fiscales du ministère des Finances permettant aux banques étrangères d'établir des succursales au Canada sans devoir mettre sur pied des filiales dotées de leur propre capital social.

En 1999, le secteur bancaire s'est aussi penché sur les questions de gestion des risques. Le Bureau du Surintendant des institutions financières (BSIF) s'est attaché davantage aux pratiques adoptées en ce domaine par les banques et les assureurs. Ses examens annuels porteront sur l'atténuation des risques, c'est-à-dire sur les méthodes de prévention choisies par une institution financière et son conseil d'administration. Le BSIF réglemente plus de 400 institutions financières. Il a donné aux banques et autres institutions financières assujetties à la compétence fédérale jusqu'en juin 1999 pour s'assurer d'être prêtes au passage à l'an 2000. Les institutions financières réunies ont consacré 2,5 milliards de dollars à la mise à niveau de leurs ordinateurs.

# 1. Le climat des affaires

Le présent chapitre présente les tendances et les événements importants qu'ont connus en 1999 les secteurs d'activité visés par la Loi. Dans ces secteurs, des fusions, acquisitions et regroupements ont eu des répercussions sur la dynamique des données sur l'équité en matière d'emploi.

L'environnement économique exerce une influence sur les employeurs visés par la Loi. Les mouvements dans le cycle des affaires, les taux généraux d'inflation, le chômage et les attentes des entreprises ont une incidence sur le recrutement, la promotion et les cessations de fonctions. Le climat des affaires se dessine donc en filigrane dans les données déclarées par les employeurs relativement aux quatre groupes désignés et démontre si les progrès réalisés dans la représentation de l'un d'entre eux sont liés au secteur et à l'économie ou s'ils sont particuliers à l'effectif d'un employeur.

En 1999, l'économie canadienne a connu une forte croissance, dépassant les attentes des prévisionnistes. Il en est résulté des gains considérables sur le plan des revenus et de la création d'emplois. Le taux de chômage a fléchi à 6,8 %, son plus faible taux en presque 24 ans, et la croissance réelle de l'économie a atteint une moyenne de 3,8 %.

Le bogue de l'an 2000, le commerce électronique et la réponse à la mondialisation ont fait les manchettes en 1999. À la fin de l'année, le problème du passage à l'an 2000 était résolu et le commerce électronique faisait son entrée dans la nouvelle économie du troisième millénaire. Les industries à forte orientation en TI et en commerce électronique ont connu une croissance rapide. Le secteur des télécommunications, avec une augmentation de ses recettes de 49,9 %, a dépassé tous les autres en 1999; le secteur des services financiers venait au deuxième rang, avec une augmentation de 19,4 %. Par comparaison, les transports affichaient une augmentation de 13,9 %. Les secteurs de l'industrie canadienne sont de plus en plus conscients de la concurrence internationale et de l'incidence du libre-échange et de la mondialisation, comme en témoignent le nombre de regroupements, de fusions et d'acquisitions qui sont survenus et la multiplication des nouveaux partenariats internationaux.

## LE SECTEUR BANCAIRE

La Banque de Montréal, quatrième institution financière en importance du pays, annonçait en octobre qu'elle comptait regrouper ses activités en éliminant environ 1 450 emplois sur 33 310 et en fermant environ 10 % de ses 1 040 succursales canadiennes. Cela survenait plusieurs mois après l'échec d'un projet de fusionnement avec la Banque Royale. Le ministre fédéral des Finances avait également rejeté le fusionnement proposé par la CIBC et la Banque Toronto-Dominion.

La Banque de Montréal n'a pas été la seule à effectuer des compressions. En février, la Banque Royale décidait de réduire ses coûts annuels de 400 millions de dollars en regroupant les fonctions administratives et de services de post-marché et en rationalisant les dépenses en immobilisations et les projets non critiques. En juin, la CIBC s'était engagée à réduire ses coûts de 500 millions de dollars en l'espace de 18 mois.

Étant empêchées de fusionner, les banques ont opté pour une restructuration interne et des mesures de réduction de coûts plutôt que d'affronter la concurrence internationale. En mars, le Dominion Bond Rating Service a baissé la cote des obligations à long terme des grandes banques canadiennes, en alléguant qu'elles devenaient des intervenants de moindre envergure sur le marché mondial tout en étant confrontées à une concurrence accrue





Les lecteurs qui aimeraient obtenir un complément d'information sur les membres des groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats des employés sont invités à communiquer avec :

Politique, Rapports et Elaboration de données.  
Normes du travail et équité en milieu de travail  
Direction générale du travail  
Développement des ressources humaines

Canada  
Place du Portage, Phase II  
165, Hôtel de Ville  
10<sup>e</sup> étage  
Hull (Québec)  
K1A 0J2

Kamal Dib

**Téléphone :** (819) 953-7499  
**Télocopieur :** (819) 997-5151

Les lecteurs peuvent aussi joindre par courriel le personnel affecté au programme, à l'adresse suivante :

**kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca**

Il sera également possible de consulter le rapport par l'intermédiaire du Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), soit au site Web de Développement des ressources humaines Canada à Travail, à l'adresse suivante :

**<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis>**

À cet égard, les employeurs doivent principalement :

- effectuer une enquête auprès de leur effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- procéder à une analyse de leur effectif afin de déterminer s'il y a sous représentation des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles qui en résultent pour les membres des groupes désignés et les supprimer;

- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, et les règles et usages positifs à instituer (ce plan doit comporter un calendrier de mise en oeuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme).

Selon la Loi, les employeurs du secteur privé qui sont assujettis à la compétence fédérale et les sociétés d'Etat qui emploient 100 salariées ou plus doivent présenter chaque année à la ministre du Travail un rapport faisant état des progrès accomplis en vue de la constitution d'un effectif représentatif. À cet égard, la Loi comporte même des dispositions conférant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction pécuniaire à l'employeur qui

- ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- ne porte pas au rapport tous les renseignements exigés;
- y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

## LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

On trouvera ici une analyse des rapports produits par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et les sociétés d'Etat. Bien que la fonction publique fédérale soit également assujettie à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les ministères doivent présenter leur rapport au président du Conseil du Trésor, auquel il incombe d'établir un rapport distinct et de le soumettre à la Chambre des communes.

### LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

La ministre du Travail est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Selon ce programme, les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant 100 employés ou plus qui obtiennent des marchés fédéraux pour la fourniture de biens et services évalués à 200 000 \$ ou plus sont tenues de mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Les entreprises qui ont obtenu un marché sont soumises à des contrôles d'application, que mène sur place le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

### LES PRIX D'EXCELLENCE

DRHC souligne les efforts et les réalisations dignes de mention des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi grâce au Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En l'an 2000, il n'y a pas eu de cérémonie de remise des prix puisque le prochain événement de ce genre doit avoir lieu en mai 2001.

En 1999, la croissance de l'économie canadienne s'est poursuivie, mais ses effets sur le marché du travail ont varié selon les secteurs d'activité. Bien que l'emploi se soit généralement amélioré au pays, les progrès ont été inégaux au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a eu une croissance de l'emploi dans les services aux entreprises associée à la nouvelle économie (p.ex. les communications et la technologie de l'information) et dans les transports, mais une réduction chez les banques qui, en 1999, ont connu d'autres compressions d'effectif et regroupements.

En 1999, le nombre de salariées déclarées par les entreprises assujetties à la réglementation fédérale et visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a lui aussi diminué. La diminution n'était pas reliée à la situation économique, mais aux redressements qu'ont fait certains employeurs pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée dans la législation fédérale. Les entreprises qui ont présenté un rapport pour la première fois en 1999 sont de petite taille et emploient un personnel moins nombreux mais plus spécialisé. Par ailleurs, un certain nombre d'employeurs du secteur bancaire, des transports et des communications ont fusionné ou ont continué à comprimer leur effectif, ce qui a eu une incidence en particulier sur les travailleurs manuels et les autres travailleurs peu spécialisés.

Les membres des groupes désignés ont été touchés par les changements qui se sont opérés dans ce contexte. Dans les pages suivantes, nous examinerons la situation de ces groupes désignés en 1999 et dans quelle mesure le climat économique positif leur a été favorable.

## RAPPORT ANNUEL 2000

En juin 2000, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont déposé leur treizième rapport annuel. L'information qui y est présentée brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 1999 vers la représentation équilibrable de ces groupes à l'intérieur de l'effectif des organisations en question. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Le chapitre 1 décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir en poste des membres des groupes désignés. Les chapitres suivants résument le climat des affaires dans les secteurs d'activité visés par la Loi, présentent un profil de l'effectif et des quatre groupes désignés et donnent une évaluation des résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes comportent des renseignements supplémentaires. L'annexe A contient un glossaire

## LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, les employeurs sont tenus de corriger les désavantages subis par les groupes désignés, dans le domaine de l'emploi. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles que doivent surmonter les groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.





## SALAIRES

La plupart des salariés membres de minorités visibles appartenaient à cinq catégories professionnelles, à savoir celles des administrateurs, des professionnels, du personnel administratif et de bureau et les deux groupes de travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les deux catégories des professionnels que les autres groupes désignés. Presque 16,6 % des membres de minorités visibles étaient des professionnels, par rapport à 11,2 % chez les femmes, 6,4 % chez les Autochtones et 10 % chez les personnes handicapées.

En 1999, l'écart salarial estimatif entre les hommes et les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi s'est légèrement rétréci. Les femmes gagnaient en moyenne 77,6 % du salaire que touchaient les hommes exerçant un emploi à temps plein. L'écart s'est aussi rétréci pour les femmes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des femmes de l'effectif et pour les hommes autochtones par rapport à l'ensemble des hommes de l'effectif, mais il s'est élargi pour les

femmes autochtones et pour les femmes handicapées par rapport à l'ensemble des hommes. Est de même pour les hommes handicapés par rapport à l'ensemble des femmes. Il en est de même pour les femmes handicapées par rapport à l'ensemble des hommes. Etant donné que toutes les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre l'ensemble des femmes et les femmes de chaque groupe désigné comme minoritaire, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles et les femmes handicapées se heurtent à un double obstacle. Elles sont désavantagées parce qu'elles sont femmes et parce qu'elles appartiennent à un autre groupe désigné. On peut en voir l'effet non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu. Alors que, dans l'effectif visé par la Loi, seulement 19,2 % des femmes gagnaient 50 000 \$ et plus contre 42,8 % chez les hommes, la proportion n'était que de 10,7 % chez les femmes autochtones, de 14,7 % chez les femmes handicapées et de 16,9 % chez les femmes membres de minorités visibles.

## PERSONNES HANDICAPÉES

En 1999, ce groupe désigné a représenté un plus faible pourcentage des personnes promues (1,4 % par rapport à 1,5 % en 1998). La baisse s'est manifestée dans les communications et les « autres » secteurs. Le secteur bancaire enregistrait près de 55 % des promotions obtenues par des Autochtones.

En 1999, le pourcentage de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi est demeuré inchangé, à 0,9 %. Le recrutement au sein de ce groupe désigné a fléchi dans le secteur bancaire, mais a augmenté dans les trois autres grands secteurs. Pour l'ensemble de l'effectif, il a diminué dans neuf catégories professionnelles et augmenté dans trois. La situation reste donc inchangée puisque les augmentations et les baisses se compensent.

Parmi les cessations de fonctions attribuables aux employeurs visés par la Loi, le pourcentage de ce groupe désigné est resté inchangé à 2 %, ce qui est plus faible que leur représentation au sein de l'effectif. La plupart des cessations de fonctions de personnes handicapées se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications.

Le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi a dépassé le nombre de personnes handicapées recrutées. C'est le cas tous les ans depuis dix ans, ce qui mène à une grave érosion de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi. Sur une note plus positive, en 1999, le pourcentage de personnes handicapées qui ont été promues a augmenté, passant de 1,8 à 1,9 %.

## MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

En 1999, les membres des minorités visibles ont été moins nombreux parmi les salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi. La tendance à la baisse se poursuit pour une deuxième année, puisqu'ils en représentaient 12,1 % en 1997, 11,2 en 1998 et 10,6 en 1999. Le nombre de membres des minorités visibles recrutés n'a augmenté que dans les « autres » secteurs. La plupart des membres de minorités visibles nouvellement embauchés appartient à trois catégories d'emplois, soit celles des professionnels, du personnel de bureau et des travailleurs manuels.

## PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, l'effectif visé par la Loi était fortement concentré dans les catégories du personnel administratif et de bureau, suivies par celles des professionnels et des administrateurs. La concentration a varié selon le secteur d'activité. Dans le secteur bancaire, presque 75 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, contre seulement 26,3 % dans le secteur des transports.

La représentation des femmes augmente dans la catégorie des professionnels et celle des administrateurs et diminue chez le personnel d'administratif et de bureau. Elle était la plus forte dans le secteur bancaire (72 %) où les femmes occupent maintenant des postes de professionnels et d'administrateurs. La représentation était la plus faible dans le secteur des transports (25,2 %), malgré une augmentation considérable.

En 1999, les Autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi se concentraient surtout dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans et les travailleurs manuels spécialisés. La répartition de ce groupe désigné a changé, avec une augmentation dans huit catégories et une diminution dans 6.

La même année, le pourcentage de personnes handicapées dans les catégories des administrateurs, des professionnels, des surveillants et des travailleurs spécialisés a diminué, mais il a augmenté dans les emplois de cols bleus associés au travail manuel.

Pour la présente année de déclaration, les employeurs visés par la Loi ont mis fin à l'emploi d'un nombre moindre de membres de minorités visibles. La plupart des cessations de fonctions se sont produites dans le secteur bancaire et celui des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui de ceux qui ont quitté l'effectif, une tendance qui se maintient depuis 1995.



**FEMMES**

En 1999, le recrutement des femmes a fléchi, baissant de 41,3 à 39,8 % de l'ensemble des salariées embauchées au sein de l'effectif visé par la Loi. La baisse s'est manifestée dans huit catégories professionnelles et particulièrement dans les trois qui se rapportent à la vente. Le nombre de femmes recrutées a par contre augmenté dans six catégories, notamment dans celles des surveillants, du personnel semi-professionnel, du personnel technique et du personnel administratif.

En 1999, moins de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient, parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la Loi, est passé de 41,5 à 40,9 %. La baisse du nombre de cessations de fonctions chez les femmes s'est manifestée dans les secteurs des transports et des communications. En 1999, le nombre de femmes promues a augmenté, il y a eu une baisse dans le secteur bancaire, alors que les trois autres secteurs affichaient une augmentation.

Les femmes représentaient 53,9 % de l'ensemble des personnes promues par les employeurs visés par la Loi.

**AUTOCHTONES**

Cette année, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariées embauchées au sein de l'effectif visé par la Loi (1,5 % par rapport à 1,4 %). Le secteur des transports, auquel se sont joints 45 % de ces nouveaux employés, était en tête du recrutement chez les Autochtones.

Parmi les gens qui ont perdu leur emploi, le pourcentage d'Autochtones a augmenté de 1,5 à 1,6 % en 1999. Il n'a chuté que dans les « autres » secteurs. Dans huit catégories professionnelles, le nombre d'Autochtones qui ont perdu leur emploi a dépassé le nombre de ceux qui ont été recrutés; ce fut le contraire dans les six autres.

La représentation des femmes a augmenté dans le secteur des transports et dans les « autres » secteurs, mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans celui des communications. La représentation des Autochtones s'est maintenue ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; elle s'est accrue surtout dans celui des transports. Ce dernier secteur est le seul où le nombre de personnes handicapées a augmenté en 1999, ce qui a fait passer leur représentation de 1,8 % en 1998 à 2,5 %. La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans tous les secteurs sauf les « autres secteurs », où elle est passée de 7,9 à 7,4 %.

Dix des treize régions ont enregistré une augmentation de la représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi; les résultats de la Nouvelle-Écosse, où la représentation est passée de 45,8 à 49,8 %, sont les plus remarquables. Parmi les trois régions où la représentation des femmes a baissé, la baisse la plus marquée a été enregistrée dans les Territoires du Nord-Ouest où la proportion est passée de 30,9 à 26,8 %.

Plus des trois quarts des salariées autochtones au sein de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique ou l'Alberta. Le Québec et Terre-Neuve affichaient la plus faible représentation d'Autochtones au sein de leur effectif. Près des trois quarts des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta ou la Colombie-Britannique. Leur représentation s'est améliorée dans l'Ouest canadien, mais a fléchi dans les provinces de l'Est.

Huit membres de minorités visibles sur dix habitaient l'Ontario et la Colombie-Britannique, l'Ontario se classant bonne première avec 62,4 % de tous les salariés membres de minorités visibles au sein de l'effectif. La représentation de ce groupe désigné s'est améliorée dans chaque région, sauf en Alberta.

## L'EFFECTIF

- D'après les résultats de 1999, c'est dans le domaine des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 130 employeurs sur 327 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné. En ce qui concerne l'effectif autochtone, le secteur des transports a terminé en tête des 79 entreprises ayant reçu une cote A. Soixante-seize employeurs ont obtenu la cote A pour les femmes et 74 la même cote pour les membres des minorités visibles. La cote B a été attribuée à 85 employeurs pour les femmes, à 60 employeurs pour les membres des minorités visibles et à 37 employeurs pour les Autochtones.
- Chez toutes les entreprises visées par la Loi ayant obtenu les deux notations les plus élevées, les membres des minorités visibles sont arrivés en troisième place, après les Autochtones et les femmes.
- La moitié des employeurs ont obtenu au plus une cote C pour les Autochtones et les femmes, pendant que 60 % d'entre eux obtenaient la même cote pour les membres des minorités visibles.
- Les moins bons résultats ont été obtenus au chapitre des personnes handicapées, puisque seulement 16 employeurs ont obtenu une cote A pour ce groupe et 17, une cote B. Près de 90 % des employeurs ont reçu une cote d'au plus C pour ce groupe désigné.

## GROUPES DÉSIGNÉS

### REPRÉSENTATION

- En 1999, la représentation des quatre groupes désignés parmi l'effectif visé par la Loi a connu une hausse par rapport à 1998.
- La représentation des femmes est passée de 44,2 à 44,8 %, tandis que celle des personnes handicapées est passée de 2,3 à 2,4 %, renversant la tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1996.
- Au cours de cette même période, la représentation des Autochtones a enregistré une augmentation considérable, passant de 1,3 à 1,5 %, tandis que le nombre de membres de minorités visibles a augmenté de 9,9 à 10,5 %.

passé de 194 920 à 197 960 et celui du secteur bancaire est demeuré pratiquement inchangé à 174 529.

C'est toujours dans le secteur des communications que l'on retrouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la Loi, soit 33,9 % du total; il est suivi du secteur bancaire (29,9 %) et du secteur des transports (27,6 %). Les autres secteurs ont employé 8,5 % de l'effectif visé par la Loi.

En 1999, parmi les salariés visés par la Loi, presque 9 sur 10 travaillaient en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta.

En 1999, le nombre de salariés embauchés a accusé une baisse, mais demeure élevé par rapport aux dix dernières années. Près de 40 % d'entre eux se sont joints au secteur des communications, celui qui affiche la plus forte croissance et le seul à signaler une augmentation du recrutement.

Si le nombre de cessations de fonctions a diminué en 1999 par rapport à 1998, il reste toutefois plus élevé que tous les résultats déclarés annuellement entre 1991 et 1997. Les employeurs visés par la Loi ont recruté plus de gens qu'ils n'en ont congédié, une situation ne s'était produite qu'en 1998 au cours des dernières années. Le nombre de promotions a chuté de façon spectaculaire en 1999, passant de 62 200 à 51 875, le plus fort déclin étant signalé dans le secteur bancaire.

En 1999, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la Loi fédérale a légèrement diminué par rapport à 1998. La diminution de 589 218 à 584 782 (une baisse de 4 426 salariés ou 0,8 %) est essentiellement attribuable à la rectification des déclarations de certains employeurs plutôt qu'à un changement dans le nombre d'employeurs. Deux employeurs des secteurs dits « autres » ont modifié leurs pratiques de déclaration pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée par la législation fédérale. Cette modification a éliminé de leurs rapports 7 730 salariés qui sont assujettis aux lois provinciales. En fait, seul l'effectif de ces secteurs accuse une baisse, étant passé de 60 815 à 50 095. L'effectif du secteur des transports a augmenté de 158 735 à 162 198, celui des communications est



## CLIMAT DES AFFAIRES

En 1999, l'économie canadienne a enregistré une forte croissance, ce qui a entraîné des gains significatifs sur le plan des revenus et de la création d'emplois. Le taux de chômage a baissé à 6,8 %, son plus faible taux en près de 24 ans, et la croissance économique réelle a atteint une

moenne de 3,8 %. Le secteur des télécommunications a connu une augmentation de 49,9 % de ses recettes, suivi par le secteur des services financiers avec une augmentation de 19,4 %. En réponse à la déréglementation et à la mondialisation, l'industrie canadienne a continué à consolider et à rationaliser son exploitation. Les négociations sur les fusionnements se sont poursuivies dans le secteur bancaire, en même temps que le gouvernement fédéral modérait ses exigences pour l'établissement de banques étrangères au Canada.

Dans le secteur du transport aérien, où le nombre de transporteurs a chuté de 7 à 1 au cours de la dernière décennie, les fusions ont fait couler beaucoup d'encre. Le transport ferroviaire montre un regain de vigueur, pendant que des sociétés canadiennes et américaines tentent de constituer d'imposants réseaux d'envergure nord américaine. Les avancées technologiques, notamment en télécommunications et en services de diffusion, profiteront très probablement surtout au secteur des communications.

## BONNES PRATIQUES

La Loi sur l'équité d'emploi exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qu'ont prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des employés.

En 1999, les employeurs ont indiqué que les mesures qu'ils ont adoptées en vue de lever les

## NOTATIONS DES EMPLOYEURS

obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés ont en fait bénéficié à l'ensemble des salariées et que, grâce à un effectif plus diversifié et à de meilleurs services à la clientèle, leurs entreprises y ont gagné un avantage concurrentiel. Les employeurs ont recours à différentes méthodes, notamment les agences de placement et Internet, pour atteindre des candidats issus de groupes désignés. Les mesures d'adaptation visant les groupes désignés améliorent de façon générale le milieu de travail. Les employeurs constatent que la communication avec les salariés est un élément clé de leurs stratégies et un facteur essentiel de la réussite des enquêtes auprès de leur effectif.

Les rapports ont souligné le caractère prioritaire de l'engagement de la direction envers l'équité en matière d'emploi ainsi que d'un partenariat avec les représentants des groupes désignés. Les employeurs se concentrent de plus en plus pour trouver des solutions et de bonnes pratiques à mettre en oeuvre.

Dans le présent rapport, les différents employeurs sont évalués en fonction des résultats numériques obtenus au chapitre de la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et des efforts faits en 1999 pour améliorer la situation de ces groupes. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur et étaient traités de la même manière que les autres salariés (sur le plan des emplois exercés et du salaire), d'après la situation à la fin de 1999. Il présente aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en 1999 pour ce qui est de l'amélioration de la situation des groupes désignés.





# Table des matières

Faits saillants .....	1
Introduction .....	7
1 Le climat des affaires.....	11
2 Bonne pratiques.....	19
3 Notations des employeurs .....	23
4 Rapports des employeurs .....	39
4.1 L'effectif .....	39
4.2 Les femmes .....	45
4.3 Les Autochtones.....	51
4.4 Les personnes handicapées .....	57
4.5 Les membres des minorités visibles .....	63
Annexe A : Glossaire et notes techniques .....	71
Annexe B : Méthodologie de notation des employeurs.....	73
Annexe C : Regroupement des rapports des employeurs .....	81

Cependant, malgré les progrès importants réalisés cette année, il est nécessaire de poursuivre nos efforts afin de promouvoir les objectifs de la Loi. Il faudra en particulier mettre l'accent sur la rémunération, la cessation d'emploi, le recrutement et le moral des salariés dans les milieux de travail régis par la législation fédérale.

Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes doivent avoir la possibilité de réussir. L'équité dans les milieux de travail peut être réalisée et, comme le montre ce rapport, nous faisons de plus en plus de progrès dans ce sens. Vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Votre Excellence, l'expression de ma très haute considération.

La ministre du Travail,



Claudette Bradshaw





Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,  
C.C., C.M.M., C.D.

Gouverneure générale du Canada

Votre Excellence,

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le treizième rapport annuel relatif à la  
*Loi sur l'équité en matière d'emploi.*

L'objet de l'équité en matière d'emploi est de donner aux femmes, aux  
personnes handicapées, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles  
des chances égales d'accéder aux possibilités d'emploi. Le rapport annuel  
indique dans quelle mesure les employeurs assujettis à la législation fédérale,  
dont les sociétés d'État, appliquent les principes de l'équité en matière d'emploi.

D'importantes consultations avaient été menées pour élaborer la *Loi sur l'équité  
en matière d'emploi*, une loi exhaustive qui favorise l'équité dans les milieux de  
travail et rend ces derniers accessibles aux Canadiennes et Canadiens. Les  
résultats dont le rapport de cette année fait état montrent que la *Loi* permet  
réellement d'atteindre ces objectifs.

Il ressort du rapport de l'an 2000 que l'équité progresse plus que jamais dans les  
milieux de travail. Les employeurs assujettis à la *Loi* ont su s'acquitter avec  
diligence de leurs obligations, faisant preuve d'un esprit de coopération. Ainsi, il  
a été possible d'améliorer la situation des membres des groupes désignés,  
c'est-à-dire d'accroître leur représentation ainsi que la part de recrutement, de  
promotion et d'emploi pour ces groupes.

ISBN :

N° de cat. : MP 31-5/2000

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2000

Imprimé au Canada

N° du cat : LT-020-12-00

Télécopieur : (819) 953-7260

K1A 0J9

Hull (Québec)

Phase IV, niveau 0

140, promenade du Portage

Développement des ressources humaines Canada

Centre de renseignements

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication  
sous cette forme ou sous forme de médias substitués,  
veuillez communiquer avec le :



LABOUR 1900-2000

# Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2000





# TRAVAIL

## Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi



2 0 0 0

Développement des  
ressources humaines Canada

Human Resources  
Development Canada

Canada  
1997-1998

CA1  
MI  
-E52

# Annual Report

Employment Equity Act

## 2001



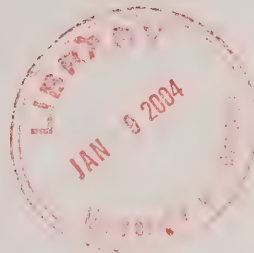




# Annual Report

Employment Equity Act

# 2001



Additional copies of this publication can be obtained from:

Public Enquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Fax: (819) 953-7260

Catalogue number: LT-AH051-12-01E

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace\\_equity/general.htm](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/general.htm)

An alternative format of this document can be made available on request. (819) 953-7499

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2001  
Cat. No. RH4-16/2001E  
ISBN: 0-662-31-422-0

Printed in Canada



Minister of Labour



Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,  
C.C., C.M.M., C.D.  
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is with great pleasure that I present the fourteenth Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

Employment equity is about ensuring equal access to employment opportunities for women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and members of visible minorities. The Annual Report presents a picture of how successfully employers in the federal jurisdiction, including Crown corporations, are implementing the principles of employment equity.

The tabling of this year's report coincides with the five-year statutory review of the Employment Equity Act. In the past few years, this legislation has achieved many of its goals in the development of fair, equitable and accessible workplaces for Canadians. The results in this year's report detail these achievements over the period from 1995 – 2000.

The report demonstrates that Canadian workplaces are more equitable than ever before. The efforts made by employers covered by the Act have greatly improved the situation for the four designated groups, especially in terms of better overall representation, greater hiring shares, and in promotion and employment opportunities.

Although this report demonstrates our progress to date, it also demonstrates areas that require further attention. These areas include barriers experienced by persons with disabilities, the changing demographics in Canada and the changing industrial landscape. These, amongst others, bring new challenges to employment equity.

A workplace that fully respects and fairly responds to the concerns of all its employees — regardless of gender, race, cultural background or physical attribute — is more productive and competitive. Every Canadian has the right to the opportunity to succeed. A fair and equitable workforce is possible and, as this report indicates, we are moving closer to its achievement.

Respectfully submitted,

Claudette Bradshaw  
Minister of Labour

Canada



# Table of Contents

---

<b>Highlights .....</b>	<b>1</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>1. The Business Climate .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Good Practices .....</b>	<b>17</b>
<b>3. Employer Ratings .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Employers' Reports .....</b>	<b>39</b>
4.1 The Workforce .....	39
4.2 Women .....	43
4.3 Aboriginal Peoples .....	49
4.4 Persons with Disabilities .....	55
4.5 Members of Visible Minorities .....	61
<b>Appendix A: Glossary of Terms .....</b>	<b>67</b>
<b>Appendix B: Ratings Methodology .....</b>	<b>69</b>
<b>Appendix C: Statistical Summary .....</b>	<b>75</b>

---





# Highlights

## THE BUSINESS CLIMATE

The year 2000 witnessed continued growth in the Canadian economy, and came at the end of a decade-long sustainable surge of gains in incomes and job creation. Just as the new millennium was ushered in with concerns around the Y2K bug, the year 2000 ended with preoccupations about the impact of new technologies, individual choices, and free trade in a globalised Canadian economy. A new privacy law, the *Personal Information and Electronics Documents Act* was introduced to help consumer confidence in using new and secure technologies, especially in e-commerce. The knowledge-based industries are fast becoming the economic engines of Canada, and human talent is now the fuel that runs those engines. Canadian industries continued to consolidate and rationalise their operations in response to deregulation and the technological breakthroughs. Although the federal Department of Finance has turned down two bank mergers in 1998, it did approve one in 2000, and there were hopes that other mergers could be approved under the new legislation for financial services. In transportation, trucking continued to show healthy growth in 2000, however airlines and railway companies grew by only 1.0%. The merger of Canadian Airlines into Air Canada was the big story in air transportation. In the communications industries, a convergence of sectors was taking place as giant corporations were expanding into all aspects of telecommunications, broadcasting, and the print media.

## GOOD PRACTICES

The Employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 2000, employers have indicated that hiring the best candidates and expanding the client base are

essential to profitability. These objectives were made possible by a successful implementation of employment equity plans. Employers are seeking global markets that require new skills and talents. Some employers are achieving success by integrating employment equity initiatives and pursuing ethno-cultural diverse markets. Employers are developing awareness campaigns of employment equity. Maintaining open communication with employees in fast-paced, technology-driven, global work environment has become essential to retaining human resources, and ultimately to the company's success. Employers said that communication with employees should be repeated and on going as recognising the achievement of equity in the workplace does not happen with sporadic isolated communication efforts. Some employers continue to develop ways to facilitate partnerships with external agencies representative of the designated groups and they enjoy better results than those who use traditional methods. Employers are sharing knowledge and resources with other stakeholders through equity-focused workshops and conferences.

## EMPLOYER RATINGS

In this report, individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 2000 to improve the situation of these groups. The ratings evaluate these elements which are summarised in six indicators.

The rating measures the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce, and received treatment similar to other employees (in terms of the types of jobs they have and their salaries) as of the end of 2000. It also reflects the progress that an employer has made during 2000 in improving the situation of a designated group.

- The results for 2000 show that the highest number of best ratings were for Aboriginal Peoples, where a total of 140 out of 390 employers received an "A" for this designated group.
- Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 83 companies received an "A" for this designated group.
- 101 employers were rated "A" for members of visible minorities - against only 74 last year - while 88 employers were rated "A" for women - against 76 last year. Also, there were 84 employers receiving a "B" for women (against 84 last year) compared to 47 who received the same rating for members of visible minority groups (against 60 last year), and 16 employers who had "B" for Aboriginal Peoples (against 37 last year).
- In both top ratings ("A" and "B"), members of visible minority groups arrived at third place after Aboriginal Peoples and women in all companies under the *Act*. Women were in first place in Banking and Communications while Aboriginal were first in Transportation and the Other sectors.
- Almost half of the employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples and women, compared to 62.0% who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation, as in previous years, was for persons with disabilities, where only 21 employers received an "A" for this group (against only 16 last year), and another 16 received a "B" (against 17 last year). Over 90.0% of employers received a "C" or lower for this designated group.

## THE WORKFORCE

- An increase was observed in 2000 in the number of employees reported by federally regulated companies under the *Act* compared to 1999. The increase from 589,000 to over 612,000 (a rise of 24,000 employees, or 4.0%) was due to the increase in the number of employers from 336 in 1999 to 394 in 2000. Sectorally, there was a slight drop to no change in the workforce in Banking and the

Other sectors, but a rise of 12,600 in Transportation and 13,500 in Communications.

- Communications remained the largest industry in the workforce under the *Act*, accounting for 34.5% of the total, while Transportation surpassed Banking at 28.9%. Together, Transportation and Communications employers account for two thirds of the workforce and are members of FETCO (the umbrella organisation of federally regulated Employers in Transportation and Communications). Banking came third at 28.2%, while the Other sectors accounted for 8.4% of the workforce under the *Act*.
- Almost 9 in 10 employees under the *Act* worked in four provinces in 2000: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.
- At 101,800, the number of hires increased dramatically in 2000, and this was the highest level since 1990. Hires totalled 74,300 in 1999. Communications, the fastest growing industry, accounted for almost 38.2% of all new hires in the current reporting year, followed by Transportation at 34.7%, Banking at 21.2% and the Other sectors at 6.0%.
- The number of terminations increased dramatically as well in 2000, from 73,000 to 93,600. Employers under the *Act* hired more people than they terminated a situation that was observed only in 1998 and 1999 over the past ten years.
- The number of employees promoted rose also in 2000 from 52,000 to 60,400, with Banking accounting for over half of all promotions.

## THE DESIGNATED GROUPS

### Representation

The four designated groups experienced different changes in their representation in the workforce under the *Act* in 2000, but only visible minorities had an increase.

- The representation of women decreased from 45.0% to 44.0%, while that of employees with disabilities fell from 2.4% to 2.3%.
- During the same period, the representation of Aboriginal employees was unchanged at



1.5%, while visible minority employees increased from 10.5% to 10.7%.

- Women's representation increased in Communications and the Other sectors but fell in Banking and Transportation. Aboriginal employees' representation was stable to rising in all four industrial sectors, with a significant rise in Transportation. Representation of persons with disabilities and visible minorities increased in Banking and Communications but fell in Transportation and the Other sectors.
- Almost 9 in ten women in the workforce under the *Act* were located in the four most populated provinces, namely, Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta. New Brunswick had the highest women's representation in 2000, while Saskatchewan and Manitoba had the lowest.
- Over three-quarters of Aboriginal employees in the workforce under the *Act* were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta.
- Almost three-quarters of all employees with disabilities in the workforce under the *Act* were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Their representation improved in five regions, most notably in Ontario, and fell in three others, notably in British Columbia.
- Almost 96.0% of visible minority employees were located in four provinces, namely, in Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec.

## **Workforce Flows**

### **Women**

Women had a lower share of hirings in 2000, falling from 39.3% to 38.6%. However, in terms of numbers, almost 40,000 women were hired in 2000 compared to around 30,000 in 1999. This is the highest level of hires since 1989 and almost 14,000 higher than the number of women hires in 1997. Women's share of hires rose in five occupational groups but fell in seven.

More women were terminated in 2000, as their share of all terminations in the workforce under the *Act* rose from 40.7% to 41.3%. The rise in

women's terminations was reflected in Communications and the Other sectors, but rose in Banking and was unchanged in Transportation.

Women received 4,300 more promotion opportunities in 2000, but this represents a slightly smaller share of all promotions in 2000 against 1999. Almost 67.4% of promotion activities in Banking went to women and women still accounted for a majority (53.4%) of all persons promoted in the workforce.

### **Aboriginal Peoples**

Aboriginal Peoples again had a higher share of hires in the workforce under the *Act* this reporting year (1.6% in 2000 against 1.4% in 1999 and 1.3% in 1998). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, accounting for almost half of all hires from this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased from 1.5% to 1.6% in 1999. It fell in Banking and the Other sectors. Hires of Aboriginal employees exceeded terminations in 2000, a positive departure from trends in previous years.

More Aboriginal employees were promoted in 2000, but this designated group accounted for the same share of all persons promoted as in 1999 (1.4%). The share of promotions rose in all industrial sectors except in Banking where it fell by 0.2% to 1.3%.

### **Persons with disabilities**

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the *Act* rose by 0.1% in 2000 to 1.0%. Hiring of this designated group rose in Banking and Communications but fell in the Other sectors and was unchanged in Transportation.

The share of this designated group in all terminations by employers under the *Act* fell marginally to 1.9%, which was still almost double their hiring share. Most terminations of employees with disabilities occurred in Banking and Communications. More employees with disabilities were terminated than hired. This has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the *Act*.

The share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 2000 was unchanged at 1.9%.

### **Members of visible minority groups**

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the *Act* in 2000. The share rose from 10.7% to 12.1% after two years of decline. Among the four major industrial sectors, only the Other sectors showed a decrease in the share of hirings of members of this designated group.

Employers under the *Act* terminated more visible minority employees in this reporting year compared to 1999. Almost 80.0% of these terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 2000 increased to 14.4% in 2000, the highest ever since 1987, and was also higher than their 2000 representation in the workforce.

### **Occupational Profile**

The workforce under the *Act* was largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 2000, followed by professional and management jobs. The concentration varied across industrial sectors. Whereas almost 75.0% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only 24.0% were in these two occupations in Transportation.

The representation of women has been increasing in managerial and professional jobs and decreasing in administrative and clerical occupations. Banking had the highest representation of women (71.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. Women were the majority in middle and other management in Banking in 2000 (51.0%). The lowest representation of women was in Transportation (23.0%), but they made good progress in several occupations in this sector.

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the *Act* were largely concentrated

in three occupational groups in 2000, namely, clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual work. The representation of this designated group rose in five occupations in 2000, but fell mildly in three occupations.

In 2000, the representation of persons with disabilities increased mildly in three occupational groups, but fell in eight.

A majority of visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and manual workers. This designated group was more concentrated in the professional and semi-professional occupations compared to other designated groups. Over 17.0% of visible minority employees were in these two groups, against 12.0% of women, 7.0% of Aboriginal employees, and 10.0% of employees with disabilities.

### **SALARIES**

The salary gap between all men and all women in the workforce under the *Act* narrowed again in 2000. Women earned on average 79.0% of what men earned for full-time work. The gap also narrowed for both men and women with disabilities against all men and women, as well as for visible minority men against all men. In contrast, the gap widened between Aboriginal men and women against all men and women, and between visible minority women against all women.

Given that women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap exists between women in each minority designated group against all women, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. These employees are disadvantaged for being women and also for belonging in another designated group. This is evident not only in the salary gap but also in the distribution of income and in the concentration in lower occupations. While only 23.0% of all women earned \$50,000 and over in 2000 compared to 45.0% of all men in the workforce under the *Act*, this ratio was only 13.0% of Aboriginal women, 18.0% of women with disabilities, and 20.0% of visible minority women.



# Introduction

The Canadian economy continued in the path of growth in 2000, but the impact on the labour market was tilted towards emphasis on knowledge workers and on industries that are related to new technologies. While overall employment grew in Canada, the impact in the workforce subject to the *Employment Equity Act* was uneven. Transportation and Communications experienced growth in employment and business opportunities, while the Banking sector underwent workforce adjustments and consolidation of operations in 2000.

There was also an increase in the number of employees and employers reported in federally regulated companies covered by the *Employment Equity Act* in 2000. The increase was partly related to the economic situation, but also to the addition of over 80 employers to the list of reporting companies. The new companies that reported for the first time in 2000 were small, employing fewer but more highly qualified people. On the other hand, a number of companies in Banking, Transportation and Communications merged and/or continued to reduce their personnel. In the process, manual and other low skill workers have been losing ground, while professional and technical and managerial workers were in demand.

This changing environment affected the designated group members. The following pages will review the situation of these designated groups in 2000, how they fared, and whether they benefited from the positive economic climate.

## THE 2000 ANNUAL REPORT

In June 2001, employers covered under the *Employment Equity Act* submitted their fourteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations have made toward achieving an equitable representation of the groups during 2000. This *Annual Report* provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 1 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the *Act*, present profiles of the workforce under the *Act* and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used

in evaluating the employers' performance. Appendix C includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.

## THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups. Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;



- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals.)

The *Act* states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the *Act* allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

The penalty is up to a maximum of \$10,000 per day and a maximum of \$50,000 per calendar year.

### **THE FEDERAL PUBLIC SERVICE**

The current report analyses the reports received from federally regulated employers and Crown corporations. The federal public service is also covered by the *Employment Equity Act* but federal departments are required to report to the President of the Treasury Board who prepares a separate report to Parliament.

### **SEPARATE EMPLOYERS**

Separate employers are Special Operating Agencies of the Government of Canada listed as Schedule I Part II of the *Public Service Staff Relations Act*. They are public sector employers outside the federal Public Service and are subject to the *Act* if they employ 100 employees or more. In 1996,

there were just over half a dozen. Today, there are approximately 30, 15 of which employ 100 or more employees, including the Canada Customs and Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, the Office of the Auditor-General, and the National Film Board. These employers engage approximately 60,000 individuals.

The Labour Program of HRDC provides support to federally regulated employers in the private sector and the TBS provides similar support to federal public service departments, but neither organisation is charged with providing support to separate employers. In 2000, the TBS funded HRDC/Labour for one year to develop a program to provide support for separate employers. A stable source of funding was to be explored in 2001.

### **THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM**

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC.

### **MERIT AWARDS**

Through the Merit Awards program, the Department recognises the special efforts and achievements of organisations in implementing employment equity. Employers covered by either the Federal Contractors Program or the Employment Equity Act may compete for these awards. The 11th Merit Award Ceremony was held in March 2001 (Details in Chapter 2).

Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development  
Labour Standards and Workplace Equity  
Labour Branch  
Human Resources Development Canada  
Place du Portage, Phase II  
165 Hotel de Ville  
10th Floor  
Hull, Quebec  
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib

**Telephone:** (819) 953-7499

**Fax:** (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following address:

**[kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca)**

The report will be available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/  
workplace\\_equity/leep/](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/leep/)





# 1. The Business Climate

---

*Employers covered under the Act are influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. Thus, the business climate provides a background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates whether progress in representation of a designated group is linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.*

---

In 2000, inflation, interest rates, and unemployment were low, while economic growth was sustained and positive. Continued prosperity in the USA helped the Canadian economy.

The Canadian economy continued to grow in 2000 at a healthy pace of 5.0%, while inflation, interest rates, and unemployment were low. Continued prosperity in the USA helped the Canadian economy. The surge was generated by exports of high tech equipment and business investment in new machinery, especially in computers.

Just as the new millennium was ushered in with concern around the Y2K bug, the year 2000 ended with preoccupations about the impact of new technologies on the economy, individual choices, and freer trade in a globalized Canadian economy.

First, a new privacy law, *the Personal Information and Electronics Documents Act*, (Bill C-6) was introduced to help consumer confidence in using new and secure technologies, especially in on-line transactions, including e-commerce. The new law passed through the House of Commons to take effect on January 1, 2001. It applies to the federally regulated private sector, including transportation, telecommunications, financial institutions, and inter-provincial trade. The law will cover any commercial activity that uses information about an identifiable individual. The individual's consent

would be required before personal information is collected, used or disclosed to third parties. Provinces will have three years to pass their own similar legislation or the federal law will apply within their province. Quebec and Ontario have already developed similar laws.

The North American Free-Trade Area (NAFTA), the European Union, and the World Trade Organization have opened the path in the new millennium toward accessible global markets. A steady decline in the value of natural resources compared to human resources was taking place (despite the temporary rise in the prices of petroleum products), as knowledge-based industries are fast becoming the economic engines of countries, and human talent the fuel that runs those engines. Talent is already becoming scarce on a global basis. As the boomer generation starts to retire, human assets will become even more precious. Unlike the natural resources, human resources are mobile, and they could move out of Canada, or in cases where they were on the outside, Canada could fail to attract them. When people do not feel valued they leave and go to a country where they feel more appreciated, where there is a culture of winning and creative opportunities. Employment equity helps in the attraction and retention of talent. If global companies are in competition over human resources, countries should be equally involved.

**Silicon Valley in Ottawa** In 2000, the Ottawa region was becoming the Silicon Valley of the North. With the highest Research and Development expenditure per capita in Canada and the highest educated workforce in the country, the National Capital Region witnessed growth in the areas of telecommunications, semiconductors, and software. It was expected that the high tech industry in Ottawa would surpass the federal government as the leading employer in the region, with 1,000 companies employing 75,000 people. Only 15% of the workforce in the Ottawa region work in the federal government. Growth of the high tech industries in Ottawa was not an overnight success, as the city had the infrastructure in place almost 30 years ago, when the National Research Council and Bell Northern Research made the city their home. In Ottawa, 48% of the population between the ages of 25 and 64 years have post-secondary education, compared to only 35% in the U.S.

With more open economies and industrial consolidation, the volume and scope of mergers and acquisitions applications brought to government regulators around the world has grown threefold over the past four years. In 1999, almost 5,000 deals were submitted for regulatory review in the United States compared to about 700 in Canada. Increasingly cross-border deals were being signed that would have wide-ranging economic impact. Corporations want to find the greatest savings and economies of scale from mergers, but this has resulted in a consolidation of market shares in a number of industries. And as concentration increases within industries, antitrust regulators started to pay attention. Mergers can place too much power over a market in the hands of a single player, or they can lead to oligopolies where an industry is dominated by a small circle of players colluding to raise prices or curb competition.

## **BANKING**

Mergers and high technology continued to dominate the banking industry in 2000. Although the federal Department of Finance had already turned down two major bank mergers in 1998, it did approve one in 2000, and there were hopes that other mergers could be approved under new legislation. As consolidation swept through the global financial services industry, the big banks in Canada complained that they were prevented from merging. In 1998, the banks justified merger

plans by the need to be bigger at home in order to better compete on a world scale. The United States has already introduced legislation allowing such mergers among American banks.

In February 2000, the Department of Finance approved Toronto Dominion Bank's \$7.8-billion takeover of Canada Trust Financial Services Inc., subject to the new company divesting some of its credit card business. Without this condition, Canada Trust would have switched from MasterCard to Visa because of the merger, thus increasing Visa's credit market share in Canada to over 60%. Also, in May, TD sold the retail banking businesses of 13 branches in Ontario for \$51 million. The move aimed to satisfy Competition Bureau concerns about the merger. The Bank of Montreal bought 12 branches in Ontario and the Laurentian Bank of Canada bought the branch in Paris. Staff at the 13 branches kept their jobs.

TD also started rationalizing its operations following the merger. It planned to cut expenses by \$450-million annually by closing 275 of its combined 1,642 retail branches and cutting 4,900 full-time jobs (10% of its workforce). TD already froze both hiring and general expenditures, consolidated upper management, and slashed several executive jobs.

The other big banks were hopeful that new legislation (Bill C-38) to regulate the financial services industry might allow mergers by examining each proposal on its own merits (see box below). The financial sector continued to consolidate around the world. Eight mergers took place over a period of 12 weeks in the United States. Citibank, the world's biggest banker, merged with the Travelers Group, an insurance and investment house. This was also the case in the United Kingdom where the Royal Bank of Scotland took over National Westminster Bank for \$49 billion.



The Department of Finance tabled a bill (C-38) in June 2000 that would give it wide-ranging discretion over mergers of big banks, the takeover of smaller banks and corporate investments that banks might make. The 900-page legislation, the largest in Canadian history, would provide reform to the financial services system. The legislation will create a formal process for the government to review proposed mergers between major banks. The spirit of the new law is to provide banks, insurance companies and other financial institutions the flexibility they need to compete in the global market place while protecting consumers. There was a concern that the new rules could allow the takeover of the relatively small National Bank or Laurentian Bank, two Montreal-based banks. Canadian banks are now permitted to own other financial institutions such as trust companies and insurance companies but not non-financial corporations such as real estate holdings. There are exceptional investments permitted such as in the information technology sector but only at the government's discretion.

The legislation will also help consumers. It will require banks to offer basic, low-cost chequing accounts, and the government will appoint a banking ombudsman to handle specific complaints from customers, and establish a new consumer protection agency, the Financial Consumer Agency, to ensure banks comply with regulatory measures. The legislation includes provisions for mergers, along with other forms of alliances among banks and insurers. The banks have to prepare a prospectus that includes public-interest studies on the economic impact of their deals, including ways to mitigate layoffs and other fallout. The House of Commons Finance Committee, the Office of the Superintendent of Banks and the Competition Bureau should also approve the deal. When these approvals are granted the Minister of Finance will decide if the merger will go ahead. The Canadian Bankers Association in a submission to the Parliamentary Committee generally welcomed the government's plan to overhaul financial services legislation, but raised some issues that it would like to see addressed in the legislation.

In 2000, the banking industry was rapidly reshaped by new technologies. A growing number of people were doing banking over the Internet as all Canadian banks had some form of on-line services in 2000. Also, the number of American banks with Internet services has grown from one in 1995 to 3,000 today. To facilitate marriage with technology, Canadian banks entered into partnership with Internet providers or purchased companies in the on-line business. A survey in December revealed that 20% of Canadians used on-line banking, up from only 10% in 1999. The main reason for not banking on-line was the lack of a computer or on-line access. Another survey by the Canadian Bankers Association showed that Canadians are the world's highest users of automated-banking machines and debit cards. The Bank of Montreal expects the number of customers using its mobile banking system to rise from 6,000 in 2000 to 150,000 in 2002.

The National Bank of Canada's IT subsidiary merged with Cognicase Inc. in May 2000 to be able to provide electronic financial services. This followed TD Bank's deal with *Commerce One Inc.* in early 2000, in an e-commerce agreement designed to build an on-line market, and Royal Bank's deal with AOL Canada to provide Internet services. Also, in July, the Royal Bank bought a stake in CashEdge Inc. of New York, an Internet company, to allow on-line services to customers. The National Bank deal is the closest that a Canadian bank has gone toward acquiring a technology firm.

Wireless banking was another service started in 2000 by the largest Canadian banks. Customers would be able to execute any transaction from almost anywhere, using a digital telephone for example with a browser-enabled digital PCS (personal communications services), facilitated by Bell Mobility and Telus. Also, some Canadian banks started offering integrated personal pages that allow customers to view their financial situation (investments, deposits, expenditures, earnings etc.). The Bank of Montreal and the Royal Bank initiated this service.

In contrast, Canadian banks have also closed hundreds of branches over the period 1999-2000. Alternate methods of delivering some banking services meant consumers did not have to attend a branch. However, it was estimated that 2,700 communities in Canada still had no banking services in 2000. There was concern about the erosion of people-based banking and customer satisfaction facing the forceful entry of technology. Banks offer an average of 500 products and services and the jury is still out as to whether technology did save time and money for customers compared to less technology but longer lineups and slower service. But surveys show that customers were using Internet sites of banks, which had physical branches in their neighborhood, but stayed away from dot-com firms with no physical presence. There were two virtual banks in Canada in 2000, ING Direct and Citizens Bank of Canada, neither made a dent in the market share of the Big Six.

Canadian banks also continued to expand their foreign operations where the Bank of Montreal



and the TD Bank were the largest foreign banks in the United States in 2000. The Royal Bank spent \$4 billion on purchases outside Canada since its planned merger with Bank of Montreal failed to materialize in 1998. In September 2000, the Royal Bank bought the Minneapolis-based brokerage firm Dain Rauscher Corp for \$1.5 billion US. This firm had 3,800 employees and almost a billion US dollars in annual revenues. But CIBC, Canada's third largest bank, placed its U.S. retail brokerage operations up for sale in October, citing long-term needs as a reason for this step.

## **TRANSPORTATION**

Trucking continued to show healthy growth in 2000, however airlines and railways grew by only 1.0% a year, while marine shipping dropped 1.0% during the period.

### **Air Transportation**

The merger of Canadian Airlines into Air Canada was the big story in air transportation in 2000. While the two companies accounted for 80.0% of domestic air travel, smaller airlines, such as WestJet Airlines, CanJet, Skyservice, RootsAir, and others expanded their services in 2000.

Resolving labour issues was high on Air Canada's agenda. Early in 2000, more than 8,000 employees of Air Canada and Canadian Airlines reached agreement with the airlines that will put them on equal footing when the two airlines are merged. The Canadian Airline Workers Union represents these employees. Other unions including the Canadian Union of Public Employees and the International Association of Machinists also negotiated joint agreements with the airlines. The pilots were concerned about Air Canada's plan to start a discount airline to compete with the Calgary based WestJet Airlines. They feared that Air Canada needed to reduce wages to be able to offer discount seats, and the union worried that its pilots - who are paid up to \$240,000 a year - could end up at the lower paid subsidiary. Plans to transfer regional jets to regional subsidiaries also caused concern.

The Air Canada pilots union also filed an application in May with the Canadian Industrial Relations Board to have Air Canada and Canadian Airlines

declared a single employer operating a single airline. This would facilitate the integration of pilots unions at both airlines, with a combined 3,400 membership. Also at the end of the year, Air Canada announced plans to slash 3,500 jobs from its total workforce of 46,000. Fuel costs and an uncertain economic environment, were cited as reasons. Air Canada was also preoccupied with restructuring of Canadian Airlines' \$3.5 billion debt. The debt was owed to 75 banks, leasing companies, and financial institutions.

In American developments that impacted Canadian industry, the Chicago-based United Airlines (UAL), the world's largest airline, announced a \$4.3 billion takeover bid of US Airways, the sixth largest American airline, in May. This bid encountered objections by key unions and raised antitrust questions. Critics expected higher prices, flight delays, and reduced service. UAL is part of the international Star Alliance, which includes Air Canada and Lufthansa among others, and has a mileage agreement with Delta Airlines. US Airways and American Airlines, the world's second largest airline, also have their own partnership. UAL and US Airways will have a combined \$26.6 billion US revenues. This merger was attempted in 1995, but was blocked by UAL's pilots union. UAL is 55% owned by employees. In Europe, British Airways and KLM Royal Dutch explored merger options in June, at a time when their American partners, American Airlines and Northwest Airlines also explored mergers.

### **Land Transportation**

In 2000, Transport Canada proposed a regulation that truck drivers would be required to have at least 10 hours off duty for every 24-hour period. This could mean drivers would end up spending 104 hours behind the wheel in a single week. The United States is working towards two nights off after five shifts.

In March, the \$6 billion (US) merger of the Montreal-based Canadian National Railway Co. and the Burlington Northern Santa Fe Corp of Fort Worth Texas, was derailed by the US federal government moratorium on mergers in the country's railway industry for at least 15 months. That would have made the new entity the biggest

railway in North America. The railways planned to challenge the decision by the Surface Transportation Board in court. CN also announced plans to acquire Wisconsin Central Transportation for \$1.8 billion (US), to strengthen its northern States network.

#### Trucking

*In 2000, Statistics Canada indicated that succession was an issue for the trucking industry, as replacement of older drivers by a younger generation seemed difficult. The Canadian Trucking Alliance said in July that it had a driver shortage.*

*While the whole economy grew by 2 per cent a year from 1990 to 1998, trucking expanded at a pace of 5% annually, which generated more demand for truck drivers. Two-thirds of all Canadian trade with the United States moves by road. By 1998, about 250,000 people, almost 2% of the entire labour force, were truckers. In the period 1990-1999, the truck driver workforce grew 13% compared with a 9% gain for all jobs. Almost 60% of truckers work in companies whose sole business is trucking, while the rest work at companies whose main business is not trucking, but use drivers to deliver goods.*

*Trucking is male-dominated. Almost 55% of workers in the trucking industry are men, but 97% of truck drivers are men. Only 27% of truck drivers have post-secondary education, compared with 52% of all workers. Truckers work long hours, 50-55 hours a week on average. The average of all other workers is 36 hours. About one-fifth of salaried truckers worked 60 hours or more each week, compared with only 2% of workers in other industries, and one-third of self-employed truckers. Drivers in long distance trucking put in more hours, especially to the United States, compared to cross-town deliveries. Drivers drive but also load-unload their trucks, clear customs, and do other routine duties.*

*The average earnings of a full-time truck driver came to \$673 a week, just above the \$666 average for all full time workers, but the hourly rate was slightly lower compared to workers with similar levels of skills (e.g., machine operators). Many long-haul drivers may not see their families for days or for several weeks. As drivers approach retirement age, fewer Canadians are choosing this occupation. Over time, the Canadian trucking industry may have a tough time finding people to fill the gap.*

*Employment equity could help trucking employers to attract members of the four designated groups (women, visible minorities, Aboriginal Peoples, and persons with disabilities) to replenish the lost human capacity.*

## COMMUNICATIONS

The communications industries continued to converge in 2000 as several mergers and takeovers led to a massive technological integration of businesses and the creation of media giants, unprecedented in size in Canadian history. The mergers and takeovers are illustrations of the convergence of the telecommunications and broadcasting sectors. In 2000, any Canadian media company with strategic assets that was not

in a position to consolidate became a target of acquisition.

The boundaries between print media, broadcasting, the Internet and telecommunications companies have blurred so much that the industries are now virtually indistinguishable. In 2000, the CRTC started weighing the social and cultural impact of convergence and was active in regulatory activities. Its mandate includes the regulation of broadcasting and telecommunications in the best interest of the Canadian public.

#### Broadcasting

In July, CanWest Global Communications Corp of Winnipeg acquired almost 200 Canadian publications from Hollinger Inc., at a cost of \$3.5-billion paid through a debt issue. This acquisition has transformed CanWest into Canada's largest media giant. The company would control a Canadian network of 15 television stations, including Global Television, 14 urban dailies, and more than 100 small newspapers and trade publications, half of the *National Post* newspaper, and a dozen popular Web sites tied to the newspapers and television stations. Despite a strong cash position, key lenders reportedly pressured Hollinger Inc. to sell assets in order to reduce its over \$2.4 billion debt load. In 2000, Hollinger owned 77 daily newspapers, including 59 in Canada, and 302 other publications.

In February, Bell Canada Enterprises (BCE) expanded into cable television business, by launching a \$2.3 billion cash bid for Canada's largest private broadcaster, CTV Inc. In addition to gaining CTV's 25 local affiliates and national news and sports services, BCE would also pick several specialty TV channels and CTV's 68.0% stake in NetStar Communications Inc. This move gave BCE a major content producer to strengthen its Internet presence, Sympatico. BCE owns the country's largest phone company, Bell. The future of the Internet lies in being able to deliver audio and video services to consumers, and CTV will give BCE the means to produce that content. BCE would also offer new delivery options to CTV through Sympatico and its direct-to-home TV satellite service, ExpressVu Inc. In a separate activity, BCE also announced a deal with Thomson Corp. to launch a new company that



would include *The Globe and Mail* and its Internet sites, and CTV Inc.

Corus Entertainment Inc., a big player in the broadcasting business, challenged BCE's takeover of CTV. In September, Corus struck a \$540-million deal for Nelvana Ltd., an animation house that has a worldwide distribution network. This allowed Corus to launch a television channel for children. Corus has interests in 10 specialty channels, including YTV, Treehouse and the Family Channel. In addition, Corus and Nelvana each own 20 per cent of *Teletoon*.

In September 2000, Quebecor acquired Quebec's largest cable company, Groupe Videotron Ltee, for \$4.9-billion. The new entity called Quebecor Media brought together the cable giant Groupe Videotron Ltee and Quebecor Inc. Caisse de dépôt et placement du Québec, a provincial crown responsible for the management of the public pension fund, has invested \$2.3-billion and will own 45.0% of the assets of the new entity based in Montreal. In November, *Quebecor Inc.*, in a bid to reduce costs, cut more than 100 jobs at Videotron and the TVA Network, the province's biggest private cable and Internet provider and the biggest broadcaster. *Quebecor* spent much time trying to integrate newly acquired *Videotron*, TVA, the Canoe Internet portal, the Sun Media chain of tabloid newspapers, the printing giant *Quebecor World* and a stable of magazines.

In February 2000, Thomson Corp., announced plans to sell five of its newspapers, for \$450 million. Thomson hoped to raise as much as \$3.8 billion from the sale of its entire newspaper operations (130 publications) to free resources for its Internet-related businesses. The move out of newspapers was in line with Thomson's transformation into a specialized publishing and information house that drew a growing share of revenues from electronic products and services. Thomson's \$6-billion holdings included Thomson Financial, Thomson Learning, and West Group. Sun Group, which is owned by Quebecor Inc., and Hollinger Inc. headed the list of prospective buyers of Thomson's newspapers. CanWest expressed interest in the purchase as well.

Canadian Broadcasting Corporation (CBC) continued to have financial difficulties in 2000. It announced plans to streamline its workforce in January in order to cut \$4 million from its annual budget. The CRTC has instructed the CBC to reduce sports programming, strengthen regional content and discontinue broadcasts of movies as a condition of its seven-year license renewal. The corporation's budget has been reduced by \$250-million, and has shed more than 3,000 positions since the budget cuts began in 1995. Almost 500 more were terminated in 2000. CBC will also sell its transmission assets, which are worth hundreds of millions of dollars. These assets included 608 transmission towers, 750 transmission sites and 2500 transmitters. *Télémedia* of Montreal and Canadian Tower showed interest in acquiring them, but the sale requires approval by the Treasury Board of Canada.

The CRTC awarded several broadcasting licenses in 2000, including one to *CHUM Ltd.* of Toronto to launch a television station in Victoria, B.C. This placed the company in direct competition with Can West's CHEK TV. CanWest already owned three B.C. stations including BC-TV. The CRTC also awarded a license to *Trinity Television Inc.* of Winnipeg to set up a station to offer religious programming in B.C. Also, Craig Broadcasting System Inc. was permitted by the CRTC to offer digital television services through a new \$15-million multi-point distribution service (MDS) in British Columbia.

The CRTC asked cable and broadcasting companies to help develop new guidelines for introducing the technology that will replace current analog systems. In 2000, less than 8% of Canadian homes subscribed to digital cable that can carry 600 channels. The CRTC wanted to bring the 40 cable providers to the digital age without losing the benefits it has long established to Canadians.

### **Telecommunications**

In June 2000, the Canadian Industrial Relations Board (CIRB), the federal tribunal responsible for adjudicating labour relations, rendered a decision involving the Internet arm of CITY-TV. It ruled that workers involved in new media were entitled to join the company's primary union. The case



centered on whether broadcasting over the Web (webcasting) is broadcasting for the purposes of federal jurisdiction. The board ruled that webcasting is akin to broadcasting and falls under the federal mandate. Under the Canadian Constitution, the federal government, through the CRTC, regulates broadcasting entities. The CIRB's decision was consistent with the findings of the CRTC in April 2000, when it ruled that Internet broadcasting could be considered broadcasting under the *Broadcasting Act*. However, the CRTC would not bring webcasters under its regulatory domain.

The board has addressed the issue of the Internet and federal jurisdiction in a decision involving the Internet services division of Island Telecom of PEI, which would have a significant impact on the regulation of Internet providers. When Island Tel contested the union application on the ground that ITAS is not a federally regulated business and falls outside the board's jurisdiction, CIRB took a close look at what an ISP does and how it should be treated from a regulatory perspective. The board eventually characterized ISPs as the gatekeepers to the Internet. Given the vital role of an ISP in facilitating Internet access, the CIRB ruled that all ISPs are an "integral part of the process of transmission of digital bits from one province to another, and from one country to another, through telephone lines for interconnected computers". This description led the board to rule that ISPs are within the definition of a "telecommunication service within federal jurisdiction". The integral role played by ISPs in the network communications process is sufficient to invoke federal jurisdiction.

E-commerce and ISP companies have not performed well in 2000. A U.S. survey in July, said that one in five Internet companies that cut their staff in December 1999, has gone out of business in 2000, and that retail oriented web companies had initiated the most layoffs. In Aug 2000, Quebecor slashed 65 jobs in Canoe, its Internet unit, about one third of the positions in that unit. This came after a series of losses and despite Quebecor's commitment to the Internet business. Towards the end of 2000, there was a general trend of decline in the stocks of high tech companies.

The CRTC in September recommended to the cable and telephone companies to stimulate competition in high-speed Internet -access and e-mail areas as the market needed more providers. Rogers Wireless Communications Inc. announced in November, plans to spend \$400-million over three years to add new technology to handle advanced data traffic using the global system for mobile communications (GSM).

Vancouver based Telus Corp. made a \$4.6 billion takeover bid for wireless provider *Clearnet Communications Inc.* in August. This would create the largest telecom mergers in Canadian history. Telus merged with BC Telecom in 1998 in a \$4.8-billion deal to create a large western Canadian telecom company. Bell Canada also built alliances around the same time with Manitoba Telecom and Atlantic Canada's telecom companies. Manitoba Telecom planned to cut 230 jobs in 2000 as part of a restructuring.

BCE Inc. announced a new corporate structure in October, comprising four businesses: Bell Canada, teleglobe Inc., BCE Emergis, and a media alliance that will group CTV Inc., *The Globe and Mail* and the Sympatico-Lycos Internet portal. A fifth group, BCE Ventures, was created for more peripheral properties, including Bell Canada International, Telesat Canada, Look Communications and CGI Group. In October also, BCE overhauled the overseas long-distance carrier, Teleglobe, to become a stand-alone private company. This came after the announcement in February 2000 that BCE bought 77.0% of Teleglobe for \$7.6 billion and the deterioration of profit margins after two years of deregulation in the telecommunications industry.

## OTHER SECTORS

The European Union's antitrust regulator blocked a \$17.2-billion merger among Alcan Aluminium Ltd of Montreal, Pechiney SA of France, and Alusuisse Lonza Group AG of Zurich. The deal was supposed to form the world's largest aluminum company in the world, but the regulators feared that it might dominate Europe's aerospace and automotive as well as beverage can sheet markets.

The Aboriginal Peoples of the Northwest Territories sought a stake in a multi-billion dollar pipeline project to carry natural gas to U.S. consumers, that passes through the Mackenzie Valley in the Northwest Territories. They feared that a majority stake would go to project financiers, producers and pipeline firms and they received advice from the Bank of Montreal's Aboriginal Banking Unit.

## 2. Good Practices

*The Employment Equity Act requires employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members in their workforces as well as a narrative report. The narrative report lists the measures taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives. Here, measures which have yielded results or which look promising are shared with all employers as good practices.*

*In 2000, employers have indicated that the measures they have adopted to remove barriers have increased employment opportunities for designated group members. Companies indicated that achieving a diverse workforce is integral to competitiveness and economic success. Globalization and technology impact the way companies implement employment equity strategies. Employers report that accommodation measures are improving morale and job satisfaction for all employees - not just members of designated groups.*

*Communication with employees and having leadership support from senior company officials were seen as integral to achieving good self-identification survey response rates. Increasingly, employers established partnerships with outreach agencies, and solidified their commitment to employment equity initiatives through the collective bargaining process and through networking with other employers.*

### THE BUSINESS CASE

The primary reason for employment equity is to correct disparities between women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities, and visible minorities and other members of the workforce. Aside from the legal obligation to implement the legislation, there are economic reasons for doing so. Employment equity is a fundamental business asset as evidenced by employers in their narrative reports.

*If we want to succeed in business we must transform our internal culture to recognise diversity as a fundamental value.*

**Canada Post**

*Employment equity is a key learning and strategic advantage for AT & T Canada and has the full support of senior leaders within the organisation.*

**AT&T**

Employers are recognising that cultural and language competencies add to their organisation's competitive strength. Many employers stated that emphasising the importance of employment equity overcame resistance to self-identification when re-surveying their workforce. Results appear particularly good when senior executives support diversity initiatives.

Employers are finding that the cost of developing, implementing and communicating employment equity initiatives is more than offset by the benefits. The benefits include:

Increased global competitiveness; higher productivity; higher morale among all employees; decreased diversity-related grievances; better corporate reputation; increased customer service and satisfaction; lower absenteeism; and increased profitability and a better bottom line.

Canadian companies are recognising that to be profitable they must expand their customer base and hire the best candidates. Employers are seeking global markets that require a new set of skills and talents. Globalization is rapidly changing demographics in Canada, and, some employers are achieving success by integrating employment equity initiatives and pursuing ethno-culturally diverse markets.



## COMMUNICATION

*Since communications concerning employment equity take place year round we have been able to maintain the number of employees in each designated group. In 2000, we were able to increase the number of women in non-traditional and technical trades.*

**Montreal Port Authority**

Employers in all industrial sectors are developing awareness campaigns of employment equity and adopting more employment equity initiatives. Increasingly, employers are recognizing the business sense in striving to develop and maintain a diverse workforce that reflects the community. Technology is dramatically impacting the manner in which employers conduct business. Year 2000 saw healthy economic activity. As a result, maintaining open communication with employees in fast-paced, technology-driven, global work environments has become essential to retaining human resources, and ultimately to the company's success. Companies are adopting more comprehensive communication strategies to attract and retain talent.

*Two key vehicles for capturing feedback from employees are the Bank's Workplace Equality Advisory Councils and Affinity Groups. These groups hold meetings on a monthly basis to share information on implementing workplace equity at the local level and to discuss emerging issues/concerns facing the Bank with respect to the implementation of workplace equity goals.*

**Bank of Montreal**

Employers emphasized the importance of repeated and on-going communication with employees, recognizing that achievement of equity in the workplace does not happen with one isolated communication. Employers are more effective with repeated communications. Popular methods used to initiate communication include the voluntary self-identification surveys, newsletters, bulletin boards, internal memos and pamphlets. Many employers indicate that a year-round comprehensive communication strategy is effective in achieving a diverse workforce.

The following are some initiatives employers are taking to implement employment equity:

- Many employers implement an "open-door" policy, which, encourages employees to establish and maintain clear channels of communication with the employer on equity related issues;
- Several employers have initiated "exit interviews" designed to see what negative experiences an employee may have had with an organization. This activity helps the employer with retention;
- Some employers advertise job openings in national publications that target specific designated groups;
- Many employers report having diversity committees that meet regularly and who plan and deliver workshops to employees and managers on an on-going basis;
- Some employers celebrate days such as the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, National Aboriginal Day and the International day of Disabled Persons, which increases awareness of equity issues;
- Some employers have developed Intranet sites with diversity-specific information. One employer's website has a multi-cultural calendar for continued awareness of diversity issues and observance of multi-cultural festivities within the company;
- Many companies commented that the introduction of flexible holidays accommodates culturally diverse workforces;
- Several employers indicate accommodation such as supplemental maternity benefits, and assisting persons with disabilities.

## PARTNERSHIP

*Considerable time is spent by our staff networking with key agencies of the north, such as band and community leaders, outreach officers and economic development officers. This non-traditional recruitment practice is very successful for our northern candidates and is displayed in our fair representation of Aboriginal Persons.*

**Cogema Resources Inc.**

In addition, employers continue to develop creative ways to facilitate the implementation and achievement of a diverse and representative workforce. They seek partnership arrangements with external agencies representative of the designated groups and they enjoy better results than those who employ traditional methods do, for example, faxing job postings to these organizations.

For instance, Laidlaw Transit solicits recommendations from external organisations representative of the four designated groups. Craig Broadcast System continues its involvement with Inter Provincial associate for Native Employment. They credit their association with outreach organisations as the reason for acquiring Aboriginal employees. Purolator credits their close working relationship with Work-Able and Good Will Industries as the reason they were able to employ some people with LifeWorks, an organisation that assists persons with disabilities. The National Gallery of Canada co-operates with the Inuit Art Foundation through its Cultural Industries Training Program, which, is intended to introduce the participants to career opportunities. Bearskin Lake Air Service Limited developed and implemented a cross-cultural awareness program with the assistance of a local multi-cultural association.

Forging these type of partnerships not only leads to the recruitment of a talented workforce, but they remind designated group members of a company's commitment to the principles of employment equity, which, in turn, fosters a fulfilling work environment conducive to productivity.

## SHARING PRACTICES

*The major consultation/learning event that brings together diversity committee members, senior management and human resources professionals from across the country was held in November 2000. This year's theme was "Leveraging and Measuring Diversity within CMHC". Over 60 participants gathered to assess the corporation's diversity management progress, celebrate successes, expand their knowledge regarding building an inclusive workforce and measuring diversity, and plan priorities for the upcoming year.*

**Canada Mortgage and Housing Corporation**

Corporate communication strategies extend beyond partnerships with associations representative of the designated groups. Employers are pursuing their commitment to employment equity through the sharing of knowledge and resources with other stakeholders. Equity-focused workshops and conferences are quickly becoming common place in corporate boardrooms. Many employers indicated they took part in such conferences, focusing on such issues as removing barriers, improving access and awareness for persons with disabilities. This year reveals an increase in the number of employers working in conjunction with employee bargaining units to review employment equity results and revise policy. Many employers are pursuing equity in the workplace through collective agreement mechanisms.

For such situations, some employers are turning to organisations serving designated group members to have them assess the specific situation and propose measures. Rogers Communications Inc. has called upon both the Canadian National Institute for the Blind and the Canadian Council on Rehabilitation and Work to help establish reasonable accommodation measures for their employees with disabilities.

### THE TOP TEN BENEFITS OF EMPLOYMENT EQUITY

*There are many benefits accruing from the implementation of the Employment Equity Act, and these are the top ten:*

#### **Removing the Barriers Facing 70% of Canada's Labour Force**

*The four designated groups make up six or seven of every 10 Canadians in the labour market. Professors Edward Harvey and William Blakely of the University of Toronto estimated that the underemployment of these groups cost the Canadian economy around \$50 billion annually, which is almost 5% of the Gross Domestic Product of Canada. Removing barriers facing the employment of these groups would help reclaim some of this wasted output which more than offsets the small cost.*

#### **Supporting the Government's Inclusion Agenda**

*The Government of Canada has recognised inclusion as one of its core policies for a future Canada. The 2001 Speech from the Throne emphasised that Canada's strength lies in its diversity and has set forth the tone for Canada's workforce and called for devoting attention and resources to achieving the skilled workforce that the economy demands. The speech mentioned key activities, including "leading Canada into the new millennium, building a stronger, ever more inclusive Canada, strengthening the fabric of our society in an era of increasing globalisation, building a world leading economy driven by innovation, ideas, and talents".*



### **Accessing the Pool of Human Capital for a Knowledge-Based Economy**

The 21st century is now being moved by brainpower. The industrialised countries have experienced a shift from dependence on natural resources and manufactured goods to a market that is based on knowledge. Members of the four designated groups represent a strategic resource to our rapidly growing knowledge based economy. For example, visible minorities have a higher proportion of professionals and technical experts than other Canadians, while banking services rely heavily on women (over 70% of the workforce in that sector).

### **Confronting the Double Whammy of Brain Drain and Brain Waste**

Almost 40,000 skilled Canadians leave this country every year to countries with more opportunities and better pay. Although Canada has a skilled workforce, the reality is that we cannot guarantee a sustainable supply of skills. HRDC forecasts that we will need over one million skilled workers over the next few years. Hence the need to attract and retain talent from the pool of skilled Canadians. This is made more possible by removing barriers and accommodating differences. Otherwise, we will face a double whammy: both brain drain through out-migration, and a brain waste through the underemployment of skilled people in Canada.

### **Replenishing the Declining Stock of Human Capital**

Immigration and equity policies are two major tools available to replenish and strengthen the stock of skills. The designated groups account for a majority of the skilled population of Canada (10 million out of a total of 15 million). On the other hand Canada receives 250,000 immigrants every year, 80% of whom are members of visible minority groups. Over the next five years, an additional one million new Canadians will be members of visible minorities. These are great pools of talent, and employment equity endeavours to help creating the necessary labour market conditions for both their employment and advancement.

### **Improving Canada's International Economic Competitiveness**

Over the past decade, Canadians have witnessed a new world of emerging technologies, converging international markets and trading arrangements, which had a huge impact on the domestic labour market and on industrial structures. These changes have made employment equity more relevant to the 21st century. Designated groups are now viewed as valuable assets in a globalised economy where a country that does not use its human resources to the fullest will fall back.

### **Assuring Canada's Standing as a World Leader**

Many countries are looking to Canada as a model society that integrates its entire population in prosperity and social peace. Just in the past year, several countries around the world, including South Africa, Holland, and the Tcheck Republic sought Labour's expertise in the area of employment equity. Canada as a diverse society, is seen as very wealthy in human capital. For example, Canada has a stock of heritage languages other than English and French, that could be exploited in the new economy in dealing with our trade partners. Employment equity is a corner policy of this leadership role.

### **Creating a Business Case for Private Businesses**

In the labour intensive service industries, a lack of recognition of the diversity of a client base will lead customers to look elsewhere. Many employers covered by the Employment Equity Act have indicated that they are more competitive when they have a diverse workforce. Banks with diverse workforces can serve a multi-ethnic multi-lingual clientele, which contributes to the company's financial balance sheet.

### **Improved Human Resources Management for Better Performance**

Many employers report every year that implementing employment equity practices has led to an overall improvement in human resources management and a modern corporate culture that speaks a universal language useful in a globalised economy. A company with no barriers in its employment systems will have an improved image, a solid team, and strong human resources management.

### **Confirming the New Thinking that Equity and Efficiency Go Together**

The social impact of employment equity is that it encourages the redistribution of opportunities and ultimately of wealth to all skilled members of society. Twentieth century tradition maintained that you could sustain efficiency, and thus produce greater wealth, or sustain equity, and thus less wealth but better distribution. Researchers are now reviewing this dogma and are discovering that achieving equity leads to higher standards of living for every body.

In sum, while some benefits of employment equity are quantifiable in dollar terms, others are less so but are obviously important to this country.



## **MERIT AWARDS**

Employers who excel in good practices receive Employment Equity Awards and Employment Equity Vision Awards. The criteria for selecting the winners included quality of employment equity programs; results achieved; good faith efforts; innovation and responsiveness; special measures, reasonable accommodation; involvement of the organisation at all levels.

The Vision Award is presented in recognition of creative and innovative approaches to the implementation of equity and fairness in the workplace. The Vision Award comes in the form of a bronze statue designed by an Aboriginal artist.

### **2001 Vision Awards**

1. Bank of Montreal Group of Companies

The Certificate of Merit Award recognises organisations for special and continuing efforts towards attaining a representative workforce. The Certificates of Merit are framed replicas of the Vision statue with inscriptions of the company's name.

### **2001 Certificates of Merit**

1. DaimlerChrysler Canada Inc. and Canadian Auto Workers Union
2. Amex Canada Inc.
3. Rogers AT&T Wireless Inc.
4. Yanke Group of Companies

Since 1990, twenty-five Vision Awards have been attributed and 70 certificates of merit have been given out to employers who had exceptional performance in employment equity.



## 3. Employer Ratings

*This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 2000. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports. Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report and in the narrative section of each employer's report.*

*The assessment consists of a single rating that measures six different indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.*

*The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups.*

*The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings, followed by summary results. For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standard and Workplace Equity staff at HRDC.*

### THE INDICATORS

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one – Representation** – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two – Clustering** – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.
- **Indicator three – Salary Gaps** – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the group differ from the salaries of other employees.
- **Indicator four – Hirings** – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.
- **Indicator five – Promotions** – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the



share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.

- **Indicator six – Terminations** – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

### THE RATINGS

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating, and "Z" the lowest. The ratings provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A

score from 0 to 16 (1 being the least score) based on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
<b>A</b>	Indicates superior performance in all indicators.	The organisation made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
<b>B</b>	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the Employment Equity Act, but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers persist in achieving adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hirings and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.
<b>C</b>	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
<b>D</b>	Indicates poor performance	Legislative obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
<b>Z</b>	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organisation showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.

## SMALL NUMBERS

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

## SUMMARY OF RESULTS

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 2000. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act and by employer appear in the table following this chapter.

<b>NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUPS</b>						
Designated Group	Rating					Total
	A	B	C	D	Z	
Women	88	84	160	57	1	390
Aboriginal Peoples	140	50	31	63	52	390
Persons with disabilities	21	16	126	136	21	390
Members of visible minorities	101	47	112	55	32	390

As the table shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. There were no employers who received straight four "A's" (i.e., for each designated groups), but at least 22 employers received three "A's". However, 61.0% of all employers (i.e., 238 companies) received at least one "A".

For persons with disabilities, the majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups. Around fifty employers submitted their first report in 2000 by gender, hence they are rated for women only.

### Results by sector

#### Banking

Almost all of the banks, with a few exceptions, attained good results ("A" and "B" ratings) for

women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were poor for all employers in this sector, but were evenly distributed across the high, medium and low ratings for Aboriginal Peoples.

#### Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal Peoples in their workforce among the four major industrial sectors. There were 83 employers out of 228 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 2000, where 48 employers received an "A" and 22 employers received a "B".

#### Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for women (36 of 91) and for Aboriginal peoples (29 of 91), and visible minorities (25 of 91). Only 5 employers received an "A" for persons with disabilities. A larger number of companies received either an "A" or a "B" for



women (74 of 91), followed by Aboriginal Peoples (43 of 91) and visible minorities (39 of 91). The figure for Aboriginal Peoples shows significant improvement over last year, as it even surpassed visible minorities. However, of the 91 companies reporting this year in this sector, only 11 had ratings better than a "C" for persons with disabilities.

### Other Sectors

About one third of employers in the Other sectors received high ratings for women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities. While performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", employers received fewer "C's" and more "D's" for Aboriginal Peoples. A majority of employers (45 of 50) received low ratings for persons with disabilities in their workforces.

## HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the table that follows, each employer covered under the Employment Equity Act is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups.

The following codes appear in the table. There were 62 employers who submitted a late report this year, 1 no report, and 5 who submitted a voluntary report. Under Part III of the Employment Equity Act, the Minister of Labour is authorised to issue monetary penalties against employers for late reporting and for knowingly submitting false information.

CODE	RESULT	EXPLANATION
★	An asterisk indicating small population.	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
L	Indicates employer has submitted a late report	The employer has submitted a report too late for inclusion in the annual report.
M	Late amendment	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
N	Not included in the database	Report received too late to be included in the database.
P	Indicates serious problems with the data in the report	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating.
R	Indicates no report submitted	The employer has failed to submit a report as required in the Employment Equity Act and Regulations, and failed to submit a late report.
V	Voluntary	Employer submitting a voluntary report.
X	Excluded from the database	Report excluded from the database.



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
<b>BANKING SECTOR</b>					
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	269	B	Z	Z	B
BANK OF AMERICA CANADA	348	A	Z	C	A
BANK OF CANADA	1,260	B	A	C	A
BANK OF MONTREAL	22,273	A	B	C	A
BANK OF NOVA SCOTIA (THE)	27,098	A	A	C	A
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	34,245	A	B	C	B
CANADIAN WESTERN BANK	553	C	D*	D*	C
CITIBANK CANADA LIMITED	1,144	A	A*	C	A
CITIZENS BANK OF CANADA	170	B	D*	D*	A
DEUTSCHE BANK OF CANADA	207	B	A*	D*	A
HSBC BANK CANADA	4,384	A	B	C	A
ING BANK OF CANADA	253	B	Z	D*	B
LAURENTIAN BANK OF CANADA	2,898	A	C*	C	C
MBNA CANADA BANK	687	A	A	D	B
NATIONAL BANK OF CANADA	11,514	A	A	C	C
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	253	B	Z	Z	C*
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	249	A	Z	D*	B
ROYAL BANK OF CANADA	36,325	A	B	C	A
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	109	C	Z	Z	A
SYMCOR SERVICES INC.	3,386	A	B	C	A
THE TORONTO-DOMINION BANK	24,331	A	A	C	A

**TRANSPORTATION SECTOR**

	1641-9749 QUEBEC INC.	321	C			
L	3087-9449 QUÉBEC INC.	188	C	Z	Z	A
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	393	D	A	D*	D*
L	3846113 CANADA INC.	114	B	A*	A*	C
L	591182 ONTARIO LTD.	282	C	Z	Z	C*
L	682439 ONTARIO INC.	173	D*			
L	A.J. BUS LINES LTD.	122	A	A*	C*	D*
L	ACRO AEROSPACE INC.	371	C	D*	D*	A
	ADBY TRANSPORT LIMITED	93	C	B*	D*	D*
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	487	A	A*	C	A

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
AIR BC LIMITED	1,121	B	C	D	C
AIR CANADA	24,633	A	A	C	C
AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*
AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	252	A	Z	D*	A
AIR INUIT LTD.	312	C	B	D*	A
AIR NOVA INC.	1,325	B	C*	C	D
AIR ONTARIO INC.	988	B	A*	C	C
AIR TRANSAT A.T. INC.	2,662	B	A	C*	C
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	206	C	A*	A	Z
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	781	D	A	C	A
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	187	C	A*	D*	Z
ALLIANCE PIPELINE LTD.	176	A			
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,737	D	A	C	C
AMERICAN AIRLINES INC.	285	A	D*	A	A
<b>L APEX MOTOR EXPRESS LTD.</b>	<b>142</b>	<b>B</b>			
<b>L ARMOUR TRANSPORT INC.</b>	<b>392</b>	<b>C</b>	<b>B*</b>	<b>C*</b>	<b>A*</b>
ARNOLD BROS TRANSPORT LIMITED	539	C	A	C	C
ATCO FRONTEC CORPORATION	267	C	A	C*	A
ATLANTIC TOWING LIMITED	201	D*	Z	Z	Z
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	190	D	B*	Z	Z
ATOMIC TCT LOGISTICS INC.	902	C	C	D*	C
AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	135	C	Z	Z	A*
<b>L B &amp; R ECKEL'S TRANSPORT LTD.</b>	<b>169</b>	<b>D</b>			
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	265	A	A*	B*	A
<b>L BAY FERRIES LIMITED</b>	<b>127</b>	<b>C</b>			
BC MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,482	D	A	C	B
BCR MARINE LTD.	216	C	D*	D*	C
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	403	B	B	D*	A
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	318	D	C	D*	A*
BIG HORN TRANSPORT LTD.	155	C*	A	B	C*
BISON DIVERSIFIED INC.	656	C	A	D	C
BRADLEY AIR SERVICES	1,116	B	C	C	A
BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	101	C			
BRITISH AIRWAYS	241	A	Z	D*	B

	<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	253	D	A*	D*	B*
L	<b>BRUCE R. SMITH LIMITED</b>	<b>251</b>	<b>C</b>			
	BYERS TRANSPORT LIMITED	310	C	D*	Z	C*
L	<b>CALAC TRUCKING LTD.</b>	<b>327</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	136	B	D*	D*	C*
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	368	B	B	D*	B*
	CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	1,808	B	C*	D*	C
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	786	D	A*	C*	C
	CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	262	B	A*	D*	C
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	160	C	A*	A*	D
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	917	C	A	C	C
	CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	17,012	C	C	C	C
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14,294	C	A	B	B
	CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	1,988	B	A	C	C
L	<b>CANXPRESS LTD.</b>	<b>196</b>	<b>C</b>			
L	<b>CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP</b>	<b>170</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>
	CAST NORTH AMERICA INC.	113	B	Z	D*	A
L	<b>CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED</b>	<b>340</b>	<b>A</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	636	C	A	D	A
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	386	C	B	C*	A
	CLARKE INC.	798	C	A*	Z	D
	CONAIR GROUP LTD.	502	D	B	C*	A
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	366	C	A*	D*	B
L	<b>CONSOLIDATED FASTFRATE INC.</b>	<b>802</b>	<b>C</b>			
L	<b>D&amp;W FORWARDERS INC.</b>	<b>133</b>	<b>D</b>			
	DAY AND ROSS INC.	1,578	C	B	D	B
	DELTA AIR LINES INC.	283	A	Z	A	C
	DICOM MONTREAL	92	C	Z	Z	B*
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	815	D	B	C*	C
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	160	B	B*	C*	C*
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	382	A	A*	C	A
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	709	C	C	C	C
L	<b>ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.</b>	<b>206</b>	<b>C</b>			
	ERB ENTERPRISES INC.	921	C	A*	C	C



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
EUROCOPTER CANADA LIMITED	138	D			
EXECAIRE INC.	208	D	Z	D*	C*
<b>N FEDNAV LIMITED</b>					
FIELD AVIATION COMPANY INC.	435	D	D*	D*	B
FLOYD SINTON LIMITED	144	A			
<b>L FRED GUY MOVING &amp; STORAGE LTD.</b>	<b>152</b>	<b>C</b>			
GERTH TRANSPORT LTD.	258	C	Z	Z	Z
<b>L GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED</b>	<b>169</b>	<b>D</b>	<b>A*</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>
GOJIT LOGISTIQUE INC.	140	B	Z	Z	A
GOSSELIN EXPRESS LTD	123	C			
GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	182	A			
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	743	C	Z	C*	C
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1,836	C	A	C	C
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	243	D	A	C*	C*
H & R TRANSPORT LTD	500	C			
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	290	D	A	C*	D*
<b>V HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.</b>	<b>453</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>A</b>
HELIJET INTERNATIONAL INC.	139	C	Z	D*	C
<b>L HIGH TECH EXPRESS &amp; DISTRIBUTION INC.</b>	<b>119</b>	<b>C</b>			
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	C	Z	Z	Z
<b>L HIGHLAND TRANSPORT</b>	<b>114</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>A*</b>	<b>C</b>
HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A			
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	1,838	B	C	D	A
<b>L HUNTERLINE MANAGEMENT SERVICES</b>	<b>350</b>	<b>D</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>C*</b>
HUTTON TRANSPORT LIMITED	153	C*			
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	89	B	Z	Z	B
INNOTECH AVIATION LIMITED	267	D	A*	D*	B
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	389	A	B*	D*	A
J. & T. MURPHY LIMITED	321	A			
J.D. SMITH AND SONS LTD.	240	C	A*	A	C
<b>L J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED</b>	<b>188</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>
JAY'S MOVING AND STORAGE	125	B	A	D*	D*
JET TRANSPORT LTD.	166	C	Z	C*	D*

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	865	D	A	B	A
<b>L KENMORE TRANSPORTATION INC.</b>	<b>260</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>
<b>L KENN BOREK AIR LTD.</b>	<b>256</b>	<b>D</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	652	C	B	Z	B
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	261	D	A	C	C
KRISKA HOLDINGS LTD.	377	D	D*	C*	B
<b>L KUNKEL BUS LINES LTD.</b>	<b>155</b>	<b>A</b>			
<b>L L. E. WALKER TRANSPORT LIMITED</b>	<b>175</b>	<b>C</b>			
LAIDLAW CARRIERS INC.	392	D	A	C	C*
LAIDLAW TRANSIT LTD.	184	D	A	C*	A
LEVY TRANSPORT LTD	323	C			
<b>L LIBERTY LINEHAUL INC.</b>	<b>138</b>	<b>C</b>			
LOGISTEC CORPORATION	156	C	Z	D*	C*
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	139	A	Z	Z	A
MACKINNON TRANSPORT INC	162	D			
MARINE ATLANTIC INC.	1,151	C	D*	C*	D*
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,130	C	A*	C	C
MEYERS TRANSPORT LIMITED	296	C	A*	B	C
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,060	C	A*	C	C
MILL CREEK MOTOR FREIGHT	298	C	A*	D*	D*
MONTREAL AIRPORTS	643	C	D*	D*	C
MONTREAL PORT AUTHORITY	337	C	Z	D*	C*
MONTSHIP INC.	123	B	Z	D*	A
MULLEN TRUCKING INC.	357	C	A	D*	C*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	136	C	A*	D*	C*
N. YANKE TRANSFER LTD.	373	C	B	D*	C
NAV CANADA	5,424	C	C	C	C
NESEL FAST FREIGHT INC.	267	C	A*	D*	C*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	244	C	B	Z	D*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	194	C	Z	D*	D*
OC TRANSP0	2,149	C	A	B	A
OCEAN SERVICES LIMITED	179	C*	D*	D*	A
OK TRANSPORTATION LTD.	185	D	A*	B	C

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	211	B	A*	D*	D*
PAUL'S HAULING LTD.	259	D	B*	C*	D*
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	697	A	A	C	A
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	361	C	B*	C	A
PENNER INTERNATIONAL INC.	132	C			
<b>L PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.</b>	<b>284</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
PLH AVIATION SERVICES INC.	165	D			
<b>L POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED</b>	<b>325</b>	<b>D</b>	<b>A*</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>
PORTER TRUCKING LTD.	233	C	A*	D*	B*
PREMAY EQUIPMENT LTD.	105	D*	D*	D*	D*
<b>L PROVINCIAL AIRLINES LIMITED</b>	<b>262</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>A*</b>
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	455	C*	D*	Z	Z
QUIK X TRANSPORTATION INC.	184	A	Z	Z	Z
RAILINK CANADA LTD.	282	C	Z	Z	Z
<b>L RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.</b>	<b>181</b>	<b>C</b>			
REIMER EXPRESS LINES	1,240	C	B	C	C
<b>L RIDSDALE TRANSPORT LTD</b>	<b>232</b>	<b>D</b>			
RIVTOW MARINE INC.	243	D	B*	C*	C
<b>L ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.</b>	<b>202</b>	<b>B</b>			
<b>L ROSEDALE TRANSPORT LIMITED</b>	<b>159</b>	<b>C*</b>			
<b>L ROSENAU TRANSPORT LTD.</b>	<b>282</b>	<b>C</b>			
<b>X ROYAL AVIATION INC</b>					
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	695	C	A*	D	B
SAFETY-KLEEN LTD.	313	C			
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	230	D	A	C	C*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	669	D	C*	D*	C
SEASpan INTERNATIONAL LTD.	1,262	D	A	C	C
SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	329	D	C*	D*	A*
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	369	C	A	D*	A
SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	651	A	A*	D*	D
SHARP BUS LINES LTD.	394	B	A	D*	D*
<b>L SKYSERVICE AIRLINES CORPORATED</b>	<b>275</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>B</b>
<b>L SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.</b>	<b>277</b>	<b>C</b>			



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
SLH TRANSPORT INC.	1,500	D	B	C	C
SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C	D*
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	397	B	A	D*	A*
SPAR AEROSPACE LIMITED	614	D	D*	C	C
<b>L SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.</b>	<b>263</b>	<b>D</b>			
ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	571	C	A*	C	B
<b>L SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.</b>	<b>167</b>	<b>C*</b>			
<b>R TALLMAN TRANSPORTS LTD.</b>					
TIPPET RICHARDSON LIMITED	179	C	C*	A	B
TNT CANADA INC.	260	A	A*	C*	A
TORONTO PORT AUTHORITY	120	C	A*	A	C
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	227	C	D*	C*	C
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2,364	C	A	C	B
<b>L TRANSFREIGHT INC.</b>	<b>328</b>	<b>C</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>
TRANSIT WINDSOR	255	C	D*	C*	A
TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	308	C			
TRANSPORT ASSELIN LTÉE	201	C			
TRANSPORT BERNIERES INC.	143	C			
TRANSPORT BESNER INC.	351	D			
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,405	C	A	C	C
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	137	C			
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	102	C*	B*	Z	A*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	155	Z	Z	Z	Z
TRANSPORT MORNEAU INC.	169	C			
<b>L TRANSPORT NJN INC.</b>	<b>139</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	228	D*	B*	D*	D*
TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	B*	B	B
TRANSPORT THOM LTÉE	152	C			
TRANSX LTD.	1,002	C	A	D	C
TRENTWAY WAGAR INC.	588	C	A*	D*	C
<b>L TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.</b>	<b>170</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	278	B	A*	D*	B
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	218	C	A*	D*	C
TST SOLUTIONS INC.	1,133	C	D*	C	C

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
<b>L UNITED AIRLINES, INC.</b>	<b>167</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>
UPPER LAKES GROUP INC.	721	C	Z	A	D*
US AIRWAYS INC.	103	A	Z	Z	A
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	245	C	D*	B	A
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	278	B	D*	C*	A
VANCOUVER PORT AUTHORITY	142	A	D*	D*	B
<b>L VERSPEETEN CARTAGE LTD.</b>	<b>214</b>	<b>C</b>			
VIA RAIL CANADA INC.	3,033	C	A	C	C
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	164	D			
WACKENHUT OF CANADA LIMITED	1,527	C	A	D	A
<b>L WARREN GIBSON LIMITED</b>	<b>428</b>	<b>C</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
<b>L WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP</b>	<b>145</b>	<b>D</b>			
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	472	D	C*	C	D
WESTCOAST ENERGY INC.	1,023	C	B	A	A
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	111	D	A*	D*	D*
WESTJET AIRLINES LTD.	1,589	B	C	C	C
<b>L WESTSHORE TERMINALS LTD.</b>	<b>185</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	289	C	B	D*	C*
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	122	B	C*	C*	D*
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	641	C	C*	D*	A
XTL TRANSPORT INC.	158	B			
YELLOW FREIGHT SYSTEM, INC.	288	C	Z	D*	C
<b>COMMUNICATIONS SECTOR</b>					
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	156	B	D*	D*	A*
ALIANTELECOM INC.	6,081	A	B	C	C
ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	192	A			
AMTELECOM GROUP INC.	1,174	B	B	D*	A
AT & T CANADA CORP.	4,477	A	A	C	A
<b>L BCTV (A DIVISION OF GLOBAL)</b>	<b>224</b>	<b>B</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
BELL CANADA	27,191	A	B	D	C
BELL INTRIGNA INC.	337	B	D*	C*	B
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,030	A	A	C	A

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
BELL NEXXIA	1,612	B	B*	C	C
BLACKBURN RADIO INC.	110	B	A*	Z	D*
CABLE ATLANTIC INC.	165	B	D*	A*	Z
CALL-NET ENTERPRISES	2,462	A	B	C	B
CANADA POST CORPORATION	56,468	A	A	C	A
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	6,620	A	A	C	C
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	638	A	A*	C	A
CANPAR TRANSPORT LTD.	1,577	D	C	C	B
CANWEST TELEVISION INC.	147	A	D*	D*	C
CF TÉLÉVISION INC.	163	C	Z	D*	B
CHCH	182	B	D*	C*	D*
CHUM LIMITED	1,898	A	C*	C	D
CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	192	B	C*	D*	C
COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	358	B	D*	Z	Z
COGECO CABLE SYSTEMS INC.	901	B	B*	C	C
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	237	B	A*	D*	Z
CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	357	C	Z	D*	C
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,718	A	D	D	C
CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	287	B	A*	C	C
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	166	B	D*	D*	D*
CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	328	A	D*	D*	A
CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	197	C	Z	A	A*
CTV TELEVISION INC. - CFCN	148	B	A*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFQC	177	C	D*	B*	A*
CTV TELEVISION INC. - CFRN	108	A	A*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,028	A	A	C	A
CTV TELEVISION INC. - CIVT	169	A	B*	D*	B
CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	B	D*	Z	B*
CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	B	D*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - MCTV	179	B	A*	B*	D*
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	384	A	D*	D*	A
<b>L DYNAMEX CANADA INC.</b>	<b>530</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>
ELYPS DISPATCH SOLUTIONS	222	B	Z	Z	B



<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,916	D	A	C	C
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,503	A	B	C	A
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	430	A	A*	D*	C
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	251	B	D*	D*	Z
GROUPE TVA INC.	914	B	D*	D*	D*
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	134	C	A*	D*	D*
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	2,799	A	C	B	C
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	276	C	D*	B	D*
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1,832	C	A	D	A
MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2,473	A			
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	147	A	A*	D*	C*
MONARCH BROADCASTING LTD.	224	B	C*	B	D*
MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	142	A	Z	Z	B*
NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	338	B	A*	D*	C*
NORIGEN COMMUNICATIONS INC.	458	B			
NORTEL NETWORKS	162	D*	A*	D*	C
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	261	A	D*	C*	C*
NORTHWESTEL INC.	586	C	C	A	A
PAGING NETWORK OF CANADA	207	A	Z	D*	A
PELMOREX INC.	297	A	A*	B*	B
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	874	A			
PUROLATOR COURIER LTD.	12,184	C	A	C	A
RADIO 1540 LIMITED	121	C	Z	Z	B
<b>L RADIO ASTRAL</b>	<b>349</b>	<b>B</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>
<b>L RADIO NORD INC.</b>	<b>140</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	183	B	B*	C*	Z
REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	330	C	D*	C	D*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	136	A	Z	D*	Z
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,672	A	B	D	B
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,496	B	B	D	A
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	857	A	A*	C	B
ROGERS WIRELESS INC.	3,639	A	A	C	A
RSL COM CANADA INC.	251	B	D*	D*	A
SHAW COMMUNICATIONS INC.	2,970	B	D	D	A

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
STANDARD RADIO INC.	437	B	A*	A	C
STRATOS GLOBAL CORPORATION	204	B	D*	Z	A*
TELE-MOBILE COMPANY	2,998	A			
<b>L TÉLÉBEC LTÉE</b>	<b>625</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>
TELEGLOBE CANADA INC.	1,033	B	B*	C*	B
TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1,074	B	D	C*	C
TELESAT CANADA	482	D	D*	C	A
TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	300	A	A*	D*	D*
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,462	A	D*	C	A*
TELUS INC.	20,676	B	C	C	C
THUNDER BAY TELEPHONE	298	B	D*	A	C*
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,420	C	A	D	A
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	715	B	A	C	B
VIDEOTRON LTD.	3,011	B	D*	C	C
VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	763	C	B*	D*	C

#### **OTHER SECTORS**

ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	676	D	A	C	C
AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	1,994	C	D	C	D
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,300	B	B	C	A
BRINKS CANADA LIMITED	2,017	C	A	C	B
BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,188	B	D*	C*	C
CAMECO CORPORATION	1,217	C	A	C	A
CANADA COUNCIL (THE)	164	A	A*	D*	A
CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED	103	A	A*	D*	B
CANADA MALTING COMPANY LIMITED	186	C	B*	D*	C*
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,623	A	A	C	A
CANADIAN BANKERS ASSOCIATION	152	A	Z	D*	C
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	394	A	A*	D*	A*
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	145	A	A*	D*	A*
CANADIAN PRESS (THE)	383	B	A*	B	C
CANADIAN WHEAT BOARD	450	A	C	D*	C
<b>L CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION</b>	<b>608</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>

<i>Name</i>	<i>Total Employees</i>	<i>Women</i>	<i>Aboriginal Peoples</i>	<i>Persons with Disabilities</i>	<i>Members of Visible Minorities</i>
CARGILL LIMITED	930	C	C*	C*	C
COGEMA RESOURCES INC.	428	C	A	C*	A
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	227	C	B*	D*	A
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	874	B	D*	C	A
<b>L FARM CREDIT CORPORATION</b>	<b>840</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	156	A	A	C*	C*
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	165	C	Z	Z	A
HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,542	C	B	A	A
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	213	B	D*	D*	A
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	820	C	D*	C*	C
<b>L LANDMARK FEEDS INC.</b>	<b>311</b>	<b>C</b>			
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	261	C	D*	D*	D*
MDS NORDION INC.	825	B	D*	C	A
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	330	D	B*	C*	C
<b>L NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION</b>	<b>598</b>	<b>B</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	346	A	A*	D*	C*
<b>L NATIONAL GALLERY OF CANADA</b>	<b>208</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>A*</b>	<b>A*</b>
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	227	A	A*	D*	D*
ONTARIO POWER GENERATION	14,923	C	B	C	B
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	171	C	A	A	C
PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	916	C	C	C	C
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	111	C	A	D*	A*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	136	C	Z	D*	A
RIDLEY INC.	410	D	C*	D*	B
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	920	B	C	C	C
ROYAL CANADIAN MINT	591	C	A	C	B
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,634	C	D	C	C
SÉCUR INC.	900	C	A	D*	D*
SECURICOR CANADA CASH SERVICES	3,020	C	A	C	B
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	209	A	A*	D*	D*
TÉLÉFILM CANADA	94	A	Z	D*	D*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1,414	C	D	C	C
VERREAULT NAVIGATION INC.	104	D	Z	D*	Z
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	185	C	A*	A	D*



## 4. Employers' Reports

*This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce under the Employment Equity Act in 2000. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the entire workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.*

### 4.1 The Workforce

- In 2000, the total workforce under the Act increased dramatically in the Transportation and Communications sectors, but decreased in Banking; the highest increase occurred in Communications. The net overall impact was a 4.0% increase in the workforce.
- 86 new employers reported for the first time this year, while 28 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers increased 58 to 394.
- Total hirings as a ratio of the workforce rose in 2000 from 12.7% to 17.1%, and promotions also rose from 8.9% as a ratio of the workforce in 1999 to 10.2% in 2000. In contrast, terminations as a ratio of the workforce also rose from 12.5% to 15.7% in 2000.

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 1999 AND 2000						
SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	1999	2000	1987	1999	2000
Banking	23	21	21	169,632	174,760	172,447
Transportation	208	173	232	203,207	164,513	177,101
Communications	90	94	91	179,247	197,960	211,448
Other Sectors	52	48	50	43,331	51,526	51,348
ALL SECTORS	373	336	394	595,417	588,759	612,344

#### THE WORKFORCE IN 2000

The number of employees covered under the Act increased by 4.0% in 2000, compared to the previous year. The rise from 588,759 to 612,344 this year was related to positive economic conditions and to the higher number of employers reporting for the first time. The workforce under the Act increased by 12,585 employees in the Transportation sector and by 13,488 in the Communications sector, but was partially matched by a decrease in Banking (-2,313). The Other sectors experienced virtually no change in the workforce in 2000. The rise in Transportation and Communications explain all the increase in the workforce.

At least seven employers jointly added 13,000 employees in 2000. The largest additions occurred at Air Canada, Canada Post, MTT, Corus Entertainment, Trans Canada Pipelines, and Expertech Network. In contrast in the same period, three employers jointly lost 5,000, namely, the Royal Bank, the National bank, and Canadian Airlines.

Eighty-six employers submitted reports for the first time in 2001, adding almost 30,000 employees to the workforce under the Act. In contrast, 28 others submitted no reports for a variety of reasons subtracting almost 6,500 employees. For

example, employers may have experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, or become consolidated with other employers, and could close down, while others may have submitted a report too late to be included in this report (see Chapter 3 for a list of these employers).

Some 86 organisations were added to the total number of employers covered in 2000, bringing this number to 394. There are some 55 new employers who were identified in 2001 and were requested to report in 2002.

In 2000, most employees covered worked full-time (85.1%) compared to 84.0% in 1999. While 14.1% worked part-time and 0.8% were temporary employees.

### **Sectoral Profile**

The three largest federally regulated industrial sectors under the Act accounted for almost 92.0% of the workforce. Communications came first at 34.5% of the total, followed by Transportation at 28.9% and Banking at 28.2%. Communications and Transportation experienced increases in their shares of the workforce of almost 1.0% each. Banking had a significant 1.5% drop in its share, while the Other sectors' share dropped 0.4%.

The number of employees in Banking has rebounded in 1998 after a secular decline in the period 1991-97, from the historical high of 184,956 realised in 1990. It stood at 174,760 in 1999 but dropped to 172,447 in 2000. The drop is largely due to consolidation and to improvement in technology. Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,514 in 1988, to 147,261 in 1997, but has reversed trend since then and rose to 177,101 in 2000. Consolidation is the major reason for the decline of the workforce in Transportation. The historical decline in Communications was not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from 213,492 in 1990 to 191,198 in 1997, but rose back to 211,448 in 2000.

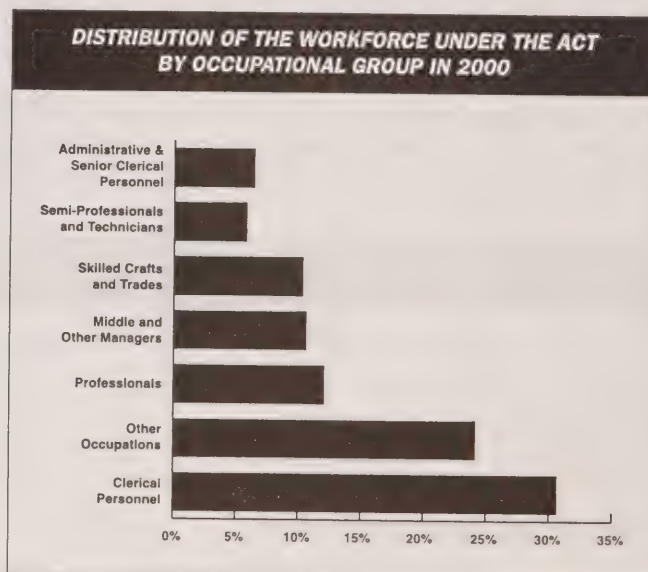
### **Regional Profile**

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta)

accounted for 86.1% of the workforce under the Act in 2000. Ontario had the lion's share of the workforce at 44.8%, followed by Quebec at 18.9%, British Columbia at 12.0%, and Alberta at 10.4%. Compared with the previous year, three of these four provinces showed an increase in their shares of the workforce under the Act, while British Columbia experienced a decline. The remaining 9 regions had among them 13.9% of the workforce under the Act. The three northern territories had a combined workforce under the Act of 1,194 employees, almost 0.2% of the total workforce.

In 2000, compared to the previous year, the number of employees covered by the Act decreased in six of the thirteen provinces and territories. The declines are most notable in British Columbia (-4,891), Nova Scotia (-854), and Manitoba (-686).

### **Occupational Profile**



More than one third of employees in the workforce under the Act were concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 2000. Together, the clerical personnel and the administrative and senior clerical personnel categories grouped 37.1% of the workforce, almost unchanged compared to 1999.

On the other hand, a larger percentage of employees were found in professionals and semi-professionals than in the previous year. In 2000, they



accounted for 17.9% of the workforce, with 12.1% professionals and 5.8% semi-professionals and technicians.

Management (senior, middle and other) formed the third largest group with 11.4% in the workforce under the Act in 2000, compared to 11.0% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased again this year by 0.1% to reach 9.6%.

The concentration of employees varied in 2000 among sectors. For example, 74.8% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 65.1% in Communications, 44.8% in the Other sectors, and only 24.4% in Transportation. In contrast, 46.6% of employees in Transportation had either skilled or semi-skilled jobs, compared to only 0.1% of employees in Banking. Another observation is the continued migration of employees in banks from clerical to senior clerical and professional personnel, as the former dropped by 1.1% in 2000 and the latter increased 1.3%.

### **HIRINGS**

There were 101,836 new hires by employers under the Act in 2000, compared to 74,341 in 1999. This 27,500 rise brought the ratio of hiring to the workforce under the Act to 17.1% in 2000 from 12.7%. This is the highest ratio observed since 1990.

In the current reporting year, Communications remained leader, accounting for 38.2% of all hires by employers under the Act, followed by Transportation at 34.7%, Banking at 21.2%, and the Other sectors at 6.0%.

An increase in hirings as a ratio of the workforce occurred in all sectors, especially in Transportation, where it rose from 14.9% to 21.5%, and in Communications, where it increased from 14.6% to 18.7%. The year 2000 was unprecedented in terms of the number of new hires by employers in Communications and Transportation, at 38,864 and 35,380 respectively. The number in Communications was double that observed in 1996 (19,491 persons), and greater than the record 31,215 persons hired into that sector in 1989.

Employers in Banking hired 5,303 more people in 2000 compared to 1999, while Transportation hired 10,891 more and the Other sectors 819 more. As a ratio of the workforce in each sector, hirings increased from 9.4% to 12.6% in Banking, and 10.2% to 11.8% in the Other sectors. Not all hires are new additions from outside the workforce. Some hiring could be attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act.

Approximately 67.6% of the new employees who joined the workforce under the Act during the year were full-time employees, 31.6% were part-time employees and only 0.8% temporary employees. This is a significant departure from the previous year, where 60.0% of hirings were into full time jobs.

### **TERMINATIONS**

The number of terminations increased dramatically (by 28.4%) from 72,943 in 1999 to 93,640 in this reporting year. The level and the extent of the increase were the highest experienced since 1986. Almost 7 in 10 employees terminated in 2000 were in full-time jobs.

The number of terminations was lower than that of hirings in 2000. As a result, the net effect of hirings and terminations was positive for the third consecutive year. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997. A total of 8,196 more people were hired than terminated during 2000 in the workforce under the Act, the largest to date and even surpassing the record 5,060 observed in 1998.

In 2000, employers under the Act hired 32,439 part-time workers, but terminated 25,154, an excess of 7,285 employees. However, the situation was less favourable for full-time work, where hirings exceeded terminations by only 911 jobs.

Communications accounted for 34.4% of all terminations, followed by 29.8% for Banking, 28.4% for Transportation, and 7.4% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of the sector workforce increased in Communications from 13.6% to 15.5%, and in



Banking from 10.9% to 16.2%, 13.5% to 16.1% in Transportation, and 10.2% to 13.6% in the Other sectors.

Employers in Transportation led the way in 2000 in terms of hiring more people than they terminated. Hirings exceeded terminations by 8,828 in that sector. The Communications sector also hired 6,601 more people than it terminated. In contrast, both Banking and the Other sectors had more terminations than hires. The Banking sector had 6,308 more terminations than hires as it continued to consolidate and reduce its workforce, while those in the Other sectors terminated 926 more than they hired.

### **PROMOTIONS**

There were 60,432 employees promoted by employers in the workforce under the Act in 2000, almost 8,500 higher than in 1999, but almost in line with the figure observed in 1998. As a ratio of the workforce under the Act, promotions rose from 8.9% to 10.2% in 2000.

Banking accounted for 51.4% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 25.8%, Transportation at 15.0%, and Other sectors at 7.9%. In terms of numbers, promotions rose in all sectors, with Communications providing 3,176 additional promotions compared to last year, Banking 3,064, Transportation 2,142, and the Other sectors 132. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted rose from 16.1% to 18.1% in Banking, 4.2% to 5.5% in Transportation, 6.4% to 7.5% in Communications, and 9.2% to 9.4% in the Other sectors. Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors this year.

### **SALARIES**

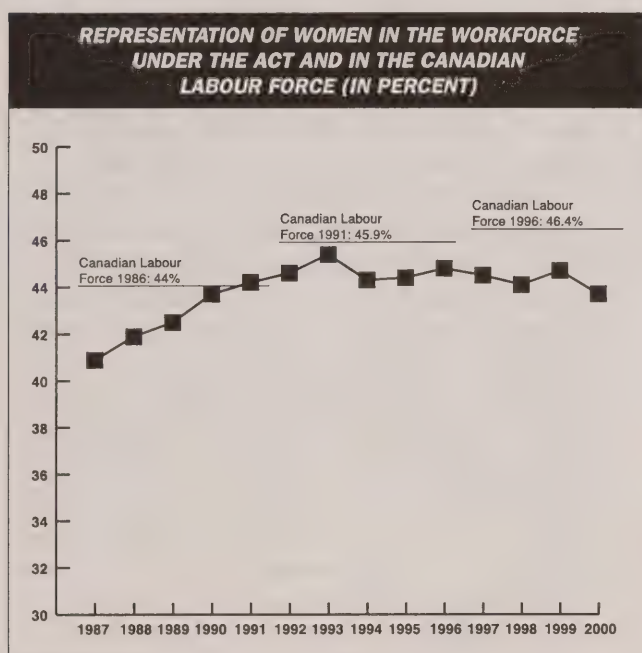
Average salaries in the workforce under the Act grew by \$1,971, or 4.0%, to reach \$51,175 in 2000. They grew by a cumulative 10.0% since 1998. In the current reporting year, almost 64.0% of the workforce under Act earned less than the

average salary against 66.8% last year. In the low salary scale, 13.6% earned less than \$30,000 in 2000, compared to 14.5% in the previous year. The fact that a higher percentage of the workforce earned above average salaries in 2000 (35.9% against 33.2%) represents an improvement over 1999. A slim majority of 50.5% of employees were in the mid-salary range of \$30,000 to \$49,999, compared to 52.3% in 1999.

## 4.2 Women

- Women's representation in the workforce under the Act fell slightly in 2000.
- More women were hired this year, but more were terminated than last year. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.
- Women's share of promotions decreased this year, but they continued to receive a majority of promotions.
- Women earned 78.8% of men's average salary, and the gender salary gap narrowed again this year. Women had the highest representation in Banking followed by Communications.
- Overall, women are still highly concentrated in clerical-related occupations, but are making important progress in management and professional occupations.

### REPRESENTATION



The representation of women in the workforce under the Act fell from 44.8% in 1999 to 43.7% in 2000. The level attained in the current reporting year compares well with their representation in 1987 at 40.9%. Using the 1996 labour market availability of women as a benchmark (46.4%), representation matched 94.2% of availability (the availability data from the 2001 census were not yet published when this report was prepared).

There were 260,214 women in the workforce under the Act in 2000. The number of women increased in full time jobs by 4,096 but fell in

part-time jobs by 4,329. In percentage terms, their representation in full-time work fell 0.5% to 39.9% in 2000, a level they maintained since 1990. Female representation also fell 1.1% in part-time work to 66.8%. They made up 71.2% of part-time employees under the Act in 1995, but this figure has continued to fall since then.

### Sectoral Profile

In terms of distribution, 47.2% of all women in the workforce under the Act in 2000, were in Banking, followed by 33.3% in Communications, 14.5% in Transportation, and only 5.1% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 48.0% in Banking, 31.3% in Communications, 15.6% in Transportation, and 5.0% in the Other sectors. Therefore, only Communications showed a significant rise in the number of female employees.

Women's representation fell in Banking and Transportation in 2000. It decreased by 0.6% to 71.4% in Banking, in a declining trend women experienced since 1992 when their representation in Banking was at 76.3%. Representation also decreased in Transportation from 25.3% to 22.9%. The decline in Transportation erased the gain of 1999, but the level was in line with previous years and a great improvement over the 16.9% level observed in 1987. The rise of female representation in Communications from 41.4% to 41.7%, kept the level within the range of 40.0% - 42.0%,

observed for the past ten years. Women's representation also rose in the Other sectors from 25.2% in 1999 to 26.1% in 2000.

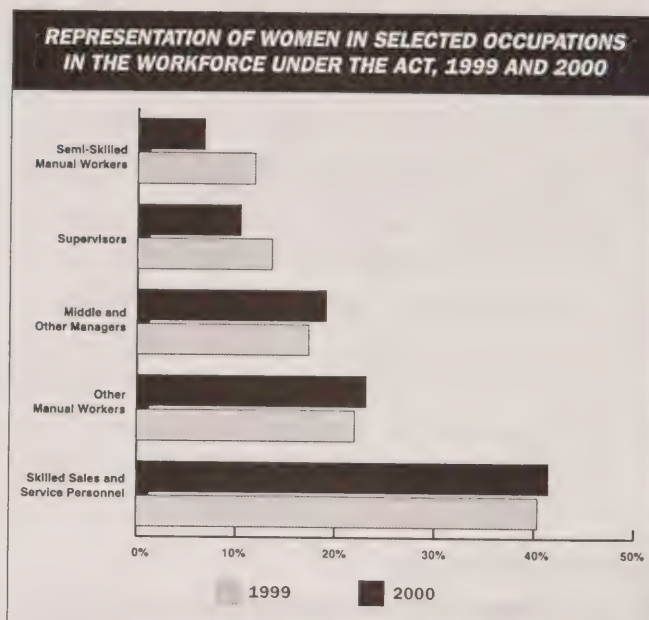
### Regional Profile

Almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario (45.4%), Quebec (19.1%), British Columbia (12.1%), and Alberta (10.2%). Among these provinces this year, only British Columbia decreased its shares of women in the workforce under the Act, while the others increased their shares.

Women's representation fell in all four largest provinces 0.9% from 45.6% to 44.7% in Ontario, a slight drop in British Columbia at 44.5%, fell 1.6% to 44.6% in Quebec, and fell 1.8% to 43.3% in Alberta. Among the provinces New Brunswick had the highest women's representation (51.3%) in the workforce under the Act, in 2000. In contrast, Manitoba and Saskatchewan continue to have the lowest representation at 36.6% and 38.7% respectively. Nova Scotia again experienced the most significant increase in women's representation from 44.5% to 46.3%, while Prince Edward Island had the most decline from 51.9% to 47.3%. Among the territories, the Northwest Territories had the largest increase in women's representation from 26.8% in 1999 to 32.5% in 2000.

### Occupational Profile

Women in the workforce under the Act in 2000 were highly concentrated in clerical-related occupations and were found in the three following occupational groups: clerical personnel, administrative and senior clerical personnel, and supervisors. The proportion of this concentration for all women has increased from 63.7% in 1999 to 65.2% in 2000. In contrast, women in management and professional occupations accounted for 24.6% in 2000, up from 23.3% in 1999, and 22.6% in 1998. Women in management positions also rose from 10.1% in 1999 as a proportion of all women to 10.8% in 2000.



Women's representation increased in eight occupational categories in 2000 but fell in six. Most notably, women's representation fell in semi-skilled and other manual work (from 11.9% to 6.7% of all employees in this group) and in other manual workers (from 12.8% to 10.4%). The declines were minor in four occupational groups. In contrast, representation of women increased the most in senior management (from 17.3% to 19.1%) and middle and other management (from 42.6% to 42.9%), semi-professionals and technical (14.9% to 16.1%) skilled sales and service personnel (from 40.2% to 41.4%) and other sales and service personnel (21.4% to 23.1%). Their highest representation continues to be in clerical personnel (66.7%) and intermediate sales and service personnel (65.3%).

In *Banking*, the overall representation of women decreased from 72.0% to 71.4% and this occurred in five occupations, namely, professionals, supervisors, administrative and senior clerical personnel, skilled sales and service personnel, and clerical personnel. But these declines were offset by positive news in the sector, where women made important gains in management. Women are now the majority in middle and other management in Banking (rising from 50.5% to 50.7%), and senior management (from 21.7% to 23.7%). This



is significant as only two years ago, they accounted for 19.6% of senior managers. Women were also a majority in six occupations in 2000, most notably, clerical personnel (86.2%), administrative and senior clerical (83.0%), supervisors (79.9%), and professional and semi-professional (over 51.0%).

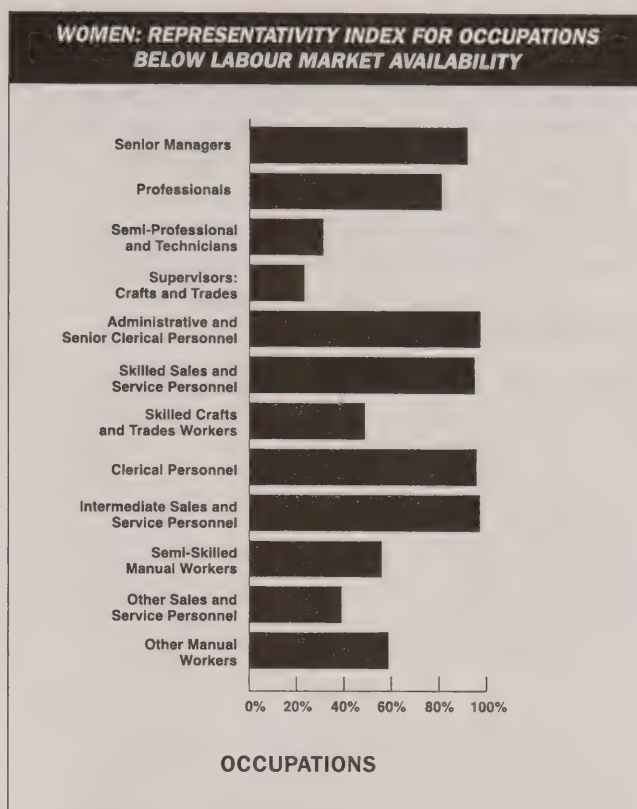
In *Transportation*, women's representation dropped significantly from 25.3% in 1999 to 22.9% in this reporting year. The decrease was mainly concentrated in a single occupation, semi-skilled manual workers where it dropped from 12.7% to 5.8%. In contrast, women's representation improved in almost all the other occupations. The magnitude of the increase was notable in senior management (increased from 11.3% to 14.2%), middle and other management (19.5% to 21.0%), administrative and senior clerical (75.3% to 78.2%), and other sales and service personnel (29.4% to 33.0%).

In *Communications*, women's representation rose in 8 occupational groups, fell in 4, and was unchanged in 2. The increases were notable in senior management (17.9% to 19.3%), middle and other management (42.9% to 43.5%), professionals (38.6% to 39.4%), and other sales and service personnel (30.6% to 33.2%). There were no significant drops this reporting year.

Women's representation rose in the Other sectors from 25.6% to 26.5%, and the increase occurred in 11 of the 14 occupational groups, most significantly in the two managerial groups and the two professionals groups. The decline occurred in only two occupational groups, namely, clerical personnel (78.7% to 77.9%) and other sales and service personnel (16.1% to 13.2%).

## REPRESENTATIVITY INDEX

Although women's representation in the workforce under the Act reached almost 94.2% of their labour market availability (43.7% of 46.4%), they remain under-represented in 12 occupations. They were severely under-represented in four occupational groups, where their representation was below 50.0% of their availability, namely, in semi-professionals and technicians, supervisors in



crafts and trades, skilled crafts and trades, and other sales and service personnel.

## HIRING

Women had a lower share of hirings in the workforce under the Act in 2000, compared to the previous year (39.3% to 38.6%). However, in terms of numbers, almost 40,000 women were hired in 2000 compared to around 30,000 in 1999. This is almost 14,000 more than the figure reported for 1997 and the highest level since 1989. The same trends are observed for women when hiring data are disaggregated into full-time and part-time jobs. Almost 25,000 women were hired into full-time jobs in 2000 against 16,600 in 1999, while 14,400 hired into part-time jobs, against 12,600 a year earlier.

The overall fall in women's hiring was reflected in clerical and manual work positions, but it rose in sales positions. The share of hirings fell in seven occupational groups, particularly in senior management (-1.2), semi-professional and technical (-3.6%), supervisors (-1.3%), clerical (-2.4%) and administrative and senior clerical (-4.7%), semi-

skilled manual work (-3.5%), and other manual workers (-5.3%). On the positive side, women's share of hirings rose in 5 occupational groups, namely middle and other management (+0.9%), professionals (+1.8), skilled sales and service personnel (+5.9%), intermediate sales and service personnel (+3.2%) and other sales and service personnel (+5.5%).

## TERMINATIONS

Employers under the Act terminated 8,854 more women in this reporting year compared to 1999. At 41.3%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was higher than the 40.7% share observed in the previous year. The same rising trend was also observed for full-time and part-time women who were terminated in 2000. The share of women of total terminations ranged historically between 39.2% and 41.9%. On balance, more women were hired than terminated for total net hires of 923. Sectorally, women's terminations fell in Communications and Other sectors as a percentage of all terminations, but rose in Banking from 65.6% to 65.9%. Women's terminations were stable in Transportation at 22.6%. Their shares of total terminations fell 4.6% in the Other sectors and 1.2% in Communications.

In terms of numbers, women's terminations rose in all sectors, from 12,479 to 18,405 in Banking, 5,042 to 5,990 in Transportation, 10,670 to 12,602 in Communications, and 1,425 to 1,594 in the Other Sectors.

Women's share of terminations rose in seven occupational groups and fell in the other seven. Most significantly, more women were terminated in middle and other managers and other sales and service personnel groups. Fewer women were terminated, notably, in management, professionals, supervisors, and in sales personnel.

## PROMOTIONS

Women received 4,325 more promotion opportunities in 2000, gaining 32,258 out of a total of 51,911 promotions in the workforce. However, as a share of total promotions of employees under the Act, women had the slightly lower figure of

53.4% in 2000 compared to 53.8% in 1999. This share was the lowest since 1987 and lower than the peak of 59.7% in 1990. However, this was still higher than women's representation in the workforce and higher than men's share of promotions in 2000, which stood at 46.6%. Except for Banking, women's share of promotions was higher than their representation in every industrial sector. Almost 67.4% of promotion activities in Banking went to women in 2000 compared to 68.3% in 1999, and in both years it was lower than their representation rate which stood at 71.4%. Historically, women received on average 72.0% of promotion activities in Banking. In terms of numbers, 1,801 more women were promoted in Banking in 2000 for a total of 20,938.

Women's share of promotions also fell in the Other sectors from 31.4% in 1999 to 28.9%, but this remained higher than their 26.1% representation. The share of promotions rose in Communications from 43.7% to 47.1%, a level that is much higher than their 41.7% representation in that sector. The share rose also in Transportation from 28.1% to 29.0%, also higher than their 22.9% representation.

## SALARIES

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 2000	
Banking	63.5%
Transportation	74.4%
Communications	86.6%
Other sectors	80.0%
ALL SECTORS	78.8%

The salary gap between women and men working full-time narrowed in 2000, but the large imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was \$44,036 in 2000, or 78.8% of men's average salary (\$55,920), a noticeable improvement from 77.6% in 1999. The dollar increase in women's average salary was reflected in all four major industrial sectors under the Act, but it was highest in the Other sectors (+\$3,000). However, as men's average salary also increased in some sectors in 2000, the gap in fact



increased in Transportation where women's average salary as a proportion of men's dropped from 75.3% to 74.4%. Otherwise, the gap narrowed in Banking, Communications, and the Other sectors. Banking continued to be the sector where women suffer from the greatest gap (earning only 63.5% of men's salaries), but the best improvement was in the Other sectors where women earned 80.0% of men's salaries against 78.4% in 1999.

While women in the Other sector continued to enjoy the highest average salary in the workforce under the Act (\$48,309), it was in Communications where they experienced the smallest salary gap, where they earned 86.6% of men's salaries.

Around 19.8% of full-time women earned less than \$30,000 in 2000 compared to only 9.5% of men. In the upper salary range (over \$50,000), only 22.7% of women were in this band compared to 44.7% of men. In other words, there were ten women for every five men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was ten women for every 20 men. In the mid-range band (\$30,000 - \$49,999), 45.8% of men were in this range, against 57.5% of women. In a positive light, compared to 1999, women earning less than \$30,000 actually dropped by 3.0% while those earning over \$50,000 increased by 3.5%.

There was an improvement for women working full-time in Banking, where only 23.3% earned less than \$30,000 against 27.4% in 1999. In contrast, 23.6% of women in Banking earned over \$50,000 in 2000 against 20.1% in 1999. The situation was not similar in Transportation where the percentage of women who earned less than \$30,000 in 2000 increased from 30.2% to 32.4%, but those earning over \$50,000 also increased from 13.5% to 16.8%. Women had it best in Communications where only 10.4% of all women earned less than \$30,000 in 2000, against 13.1% in 1999, while 21.5% of all women earned over \$50,000 in 2000 against 18.6%. In the Other sectors, women earning less than \$30,000 accounted for 15.1% of all women in the sector in 2000 against 18.2% in 1999, while those earning over \$50,000 had a sizeable increase from 30.4% in 1999 to 37.6% in 2000, the highest among the four industrial sectors.

In contrast, the ratio of men in the lower salary band ranged between 5.8% and 13.1% across the four major industrial sectors in 2000. Also, 59.0% of men in the Other sectors earned over \$50,000, followed by 57.7% of men in Banking.

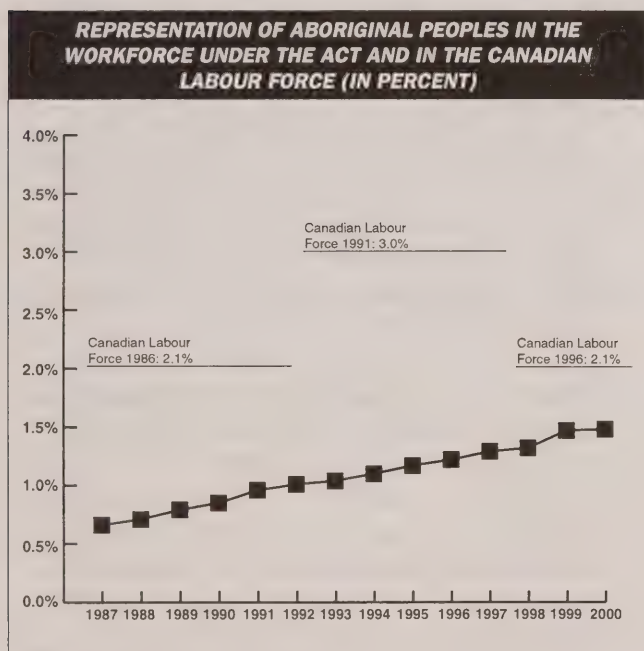




## 4.3 Aboriginal Peoples

- Aboriginal Peoples in 2000 maintained the same level of representation as in 1999, but the 1.5% level was still the highest achieved since 1987.
- Their representation rose in all sectors except in Banking, where it fell 0.1% to 1.2%.
- Over three-quarters of all Aboriginal employees under the Act worked in four provinces, and the majority was concentrated in three occupations.
- Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.
- This designated group received more promotion opportunities this year.
- The majority of promotions of Aboriginal employees occurred in Banking.
- The difference in average salary between Aboriginal men and all men and Aboriginal women and all women widened this year.

### REPRESENTATION



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act was unchanged at 1.5% in 2000. But this remained the highest level achieved since 1987 when representation was only 0.7%. Without 2001 census information, representation cannot be compared to labour market availability this year. However, the level achieved this year was still short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force observed in 1996 at 2.1%.

There were 8,789 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 2000, of whom 1,987 (or 22.6%) were in Banking, 2,975 (33.9%) in Transportation, 2,635 (30.0%) in Communications, and 1,192 (13.6%) in the Other sectors.

The number of Aboriginal employees increased in both full-time and part-time jobs by 277 and 35 jobs respectively, and the representation of the group in part-time jobs was higher than in full-time jobs (1.7% against 1.4%).

#### Sectoral Profile

Aboriginal Peoples' representation rose or was unchanged in all sectors in 2000 except in Banking where it fell from 1.3% to 1.2%. It plateaued at 1.8% in Transportation, but rose 0.2% to 1.3% in Communications, and 0.1% to 2.4% in the Other sectors. Since 1996, the rise in Aboriginal representation was most remarkable in Transportation (from 1.2% to 1.8%), but it rose also in Communications (from 1.1% to 1.3%), and in the Other sectors (from 2.0% to 2.4%). However, Aboriginal representation in Banking had no progress as it fluctuated since 1996 in the range of 1.1% to 1.3%.

#### Regional Profile

Over three-quarters of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year

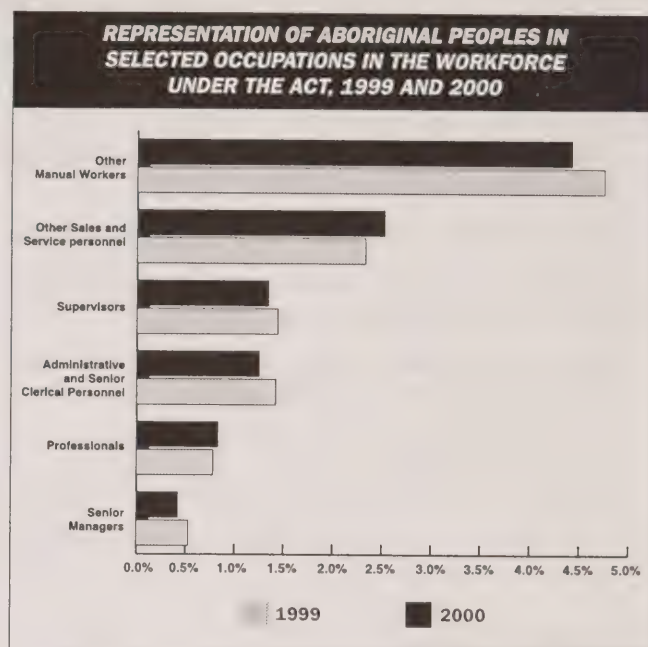
were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these provinces. Their representation was unchanged at 1.1% in Ontario and at 1.9% in Alberta, but rose from 1.5% to 1.6% in British Columbia, and from 3.9% to 4.2% in Manitoba.

The Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act in 2000 was higher than the national average in all western provinces and the territories as well as in Newfoundland. Aboriginal employees accounted for 18.1% of the workforce under the Act in the Northwest Territories, 6.0% in the Yukon, 4.8% in Saskatchewan, 4.2% in Manitoba, and 3.0% in Newfoundland. In contrast, Eastern and Central Canada (except Newfoundland), had lower Aboriginal representation, ranging from 0.6% in Prince Edward Island to 1.1% in Ontario.

### Occupational Profile

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 2000, namely, in clerical personnel, skilled crafts and trades and in semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted, with 4 occupations showing an increase, namely, professionals (from 6.4% to 6.8%), skilled crafts and trades (from 12.2% to 12.3%), semi-skilled manual workers (from 15.0% to 15.7%) and other sales and service personnel (from 2.0% to 2.9%). As a result of the shift in distribution, eight occupations showed a decrease, most notably in administrative and senior clerical personnel (from 6.2% to 5.4%). Over one third of all Aboriginal employees worked in clerical positions in 2000.

The percentage of Aboriginal employees in the two management groups fell by 0.2% to 6.1% in 2000, but rose slightly to 11.8% in the two professional groups.



As a percentage of the workforce, Aboriginal employees' representation rose in five occupations, but fell in three and was unchanged in six. The most notable rise was in other sales and service personnel (+0.4%), while all the declines were mild. The representation was above the global average of 1.5% in five occupations, most notably in other manual workers at 4.4%. The lowest representation was in senior management at 0.4%.

In Banking, Aboriginal employees' representation dropped in 9 occupational groups in 2000, and rose in one only. The most significant drops were in skilled crafts and trades (-1.0%) and other sales and service personnel (-0.7%). The rise occurred in skilled crafts and trades (+5.3%) but this reflected the hiring of one Aboriginal person in that group. A significant decline occurred in the two management groups where the combined representation fell from 1.4% to 1.1%.

Aboriginal Peoples fared better in Transportation, where representation rose in 9 occupations and fell in only three. Representation increased more significantly in administrative and senior clerical personnel (up 0.2%) and intermediate sales and service personnel (+0.2%), but fell (-0.2%) in semi-skilled manual work.

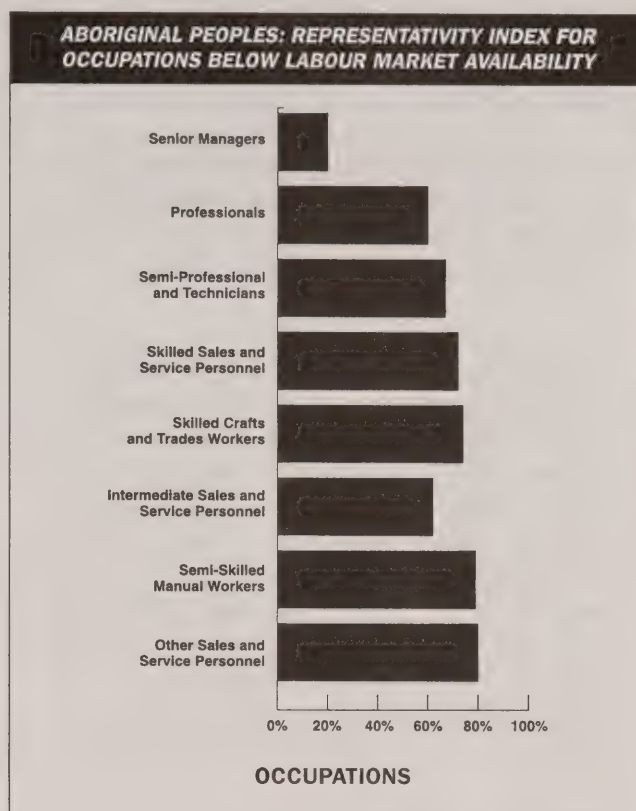


Although overall Aboriginal employees' representation in Communications rose 0.2% to 1.3% in 2000, it actually fell or remained the same in 9 occupations. The most notable declines were again in other manual workers (-3.8%), as it stood at 10.5% down from 18.1% in 1997. Aside from other manual workers, Aboriginal representation ranged between 0.3% in senior management to 2.2% semi-skilled manual workers. A 0.2% decline occurred in the senior management category and it was significant considering the 0.3% representation of Aboriginal employees in this occupational group. In contrast, of the five occupations where Aboriginal employees' representation increased, the most notable increase was in semi-skilled manual work (+1.4%).

Aboriginal employees' representation in the Other sectors rose from 2.3% to 2.4% and this was attributed to a boost in 7 occupations. The representation of this designated group in the Other sectors was above 2.4% in three occupations, namely, in other manual work (6.0%), semi-skilled manual work (4.5%), skilled crafts and trades (4.4%).

## REPRESENTATIVITY INDEX

Representativity index measures the percentage of representation of a designated group in the workforce under the Act, against labour market availability in the Canadian workforce. Aboriginal Peoples' representation in the workforce reached almost 70.5% of their labour market availability of the group in 2001 (1.5% of 2.1%). They were adequately represented in 3 occupations, but under-represented at varying degrees in 11 occupations. Their representation hit almost 80.0% of labour market availability in five occupations, but was between 50.0% and 79.0% in five, and severely under-represented in one occupation, namely, senior management, at 15.4% of their labour market availability.



## HIRING

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.6% in 2000, compared to 1.5% in the previous year). This was still below the 1994 peak of 1.9%. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was over 1,600 in the current reporting year, of whom 65.0% were placed in full-time jobs. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 in five out of the 13 reporting years (i.e., in 1989-1990, 1998-2000).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for almost half of the 1,628 hires, followed by Communications, at 30.3%, Banking at 12.4%, and the Other sectors at 8.5%. At 2.3%, the Other sectors had the highest level of hirings of Aboriginal Peoples in 2000, followed by Transportation at 2.2%. However, of all new positions offered in Banking, only 0.9% went to Aboriginal Peoples down from 1.0% in 1999. The

share of Aboriginal Peoples in all hiring rose most notably in Communications from 0.8% in 1999 to 1.3% in 2000.

In the type of employment, 8 out of 10 Aboriginal hires into Transportation and the Other sectors were into full-time jobs, against less than 7 out of 10 in Banking, and 4 out of 10 in Communications.

The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 2000 increased in 6 occupational groups, most notably in other sales and service personnel (+1.0%), semi-skilled manual work (+0.6%), and senior management (+0.4%). There were declines in 7 occupations, most notably in other manual work (-3.7%), skilled sales and service personnel (-0.5%), and semi-professionals and technical work (-0.4%). The drop in other manual workers from 6.3% in 1999 to 2.6% was an anomaly in the data as the 2000 figure was in line with years that preceded 1999.

### **TERMINATIONS**

Over 1,450 Aboriginal employees were terminated in 2000, the fifth year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. Seven out of ten terminations were from full-time jobs. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 2000 compared to 1999 (1.6% against 1.5%). Sectorally, Aboriginal Peoples' terminations were lower in Banking (-0.2% to 1.4%) and the Other sectors (-0.7% to 2.4%), higher in Communications (+0.3% to 1.3%) and Transportation (+0.1% to 1.9%).

In 2000, the number of Aboriginal Peoples hired was higher than that terminated in the workforce under the Act. The net result was positive and an improvement over the past five years, as it represented a declining trend that started in 1995. In the period 1995-99, terminations exceeded or equalled hirings in every year.

### **PROMOTIONS**

More Aboriginal employees were promoted in 2000, but their share of all promotions in the workforce under the Act remained at 1.4%. The

share was unchanged since 1995, although representation rose from 1.2% to 1.5% in the same period. In total, Aboriginal Peoples had almost 900 promotions in 2000 compared to 740 in 1999. Over 9 in 10 promotions of Aboriginal Peoples went to those in full-time jobs.

Over 45.0% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by around 13.0% to 23.0% for each of the other three major sectors. The share of promotions of this designated group rose in three major industrial sectors, most notably in Transportation (+0.5% to 2.2%), and fell in Banking (-0.2% to 1.3%). In all sectors, Aboriginal employees' share of promotions was equal or higher than their representation.

A rise in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in 9 occupations, most notably in semi-skilled manual work (+1.7%) and other sales and service personnel (+1.7%). The share decreased in 5 occupations, most significantly in skilled sales and service personnel (-1.1%).

### **SALARIES**

The salary gap between Aboriginal women and all women widened again for the fourth year, and also widened between Aboriginal men and all men in 2000 after narrowing in 1999. The imbalance was persistent for the two Aboriginal gender groups against the total in upper and lower salary ranges.

The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was \$37,923 in 2000 against \$44,036 earned by all women. The salary gap widened again this year, as Aboriginal women earned 86.1% of the average salary earned by all women. The gap narrowed in Banking and the Other sectors but widened in Transportation and Communications. Aboriginal women in Communications continued to earn the highest average salary in the workforce under the Act (\$40,261), and to enjoy the smallest gap in relation to all women's salaries in the sector (91.4%).

For Aboriginal men, the gap widened against all men, with Aboriginal men earning 86.3% of what

all men earned in 2000, down from 86.9%. Aboriginal men's average salary was \$48,238 in 2000 against \$55,920 for all men.

Almost 29.0% of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than \$30,000 in 2000 compared to 19.8% of all women. Only 13.2% of Aboriginal men were in this low range against 9.5% of all men. In the upper salary range, 12.9% of Aboriginal women earned over \$50,000 compared to 22.7% of all women. Aboriginal men were better off than women and Aboriginal women in the upper range as 34.0% of them earned \$50,000 and over in 2000. But this was still lower than all men whose proportion in the upper range reached 44.7% in 2000. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were five men against two women. Therefore, the double jeopardy for Aboriginal women is clear.

earned over \$50,000 in Banking, 30.7% in Transportation, 28.6% in Communications, and 42.3% in the Other sectors. In other words, there were seven Aboriginal men earning over \$50,000 against two Aboriginal women in Banking, but 4 against 2 in the other three major sectors.

**PERCENTAGE OF ABORIGINAL MEN AND WOMEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 1999 AND 2000**

	1999	2000	Change (% Points)
Aboriginal Men	31.3%	34.0%	2.7
All Men	42.8%	44.7%	1.9
Aboriginal Women	10.7%	12.9%	2.2
All Women	19.2%	22.7%	3.5

The stratification was worse than the total average in Transportation, where 47.9% of Aboriginal women employees earned less than \$30,000, and in Banking, where 35.2% were in the lower salary range. In contrast, in Communications and the Other sectors Aboriginal women in low salaries were a small minority (11.9% and 17.4%).

Almost 19.1% of Aboriginal women in the Other sector earned \$50,000 and over, the highest rate amongst the four industrial sectors. Banking (13.7%) and Communications (13.4%) followed this. Transportation had the lowest share of Aboriginal women earning at least \$50,000 (8.1%). However, Aboriginal women in the upper salary range experienced a serious imbalance against Aboriginal men, where 48.8% of them

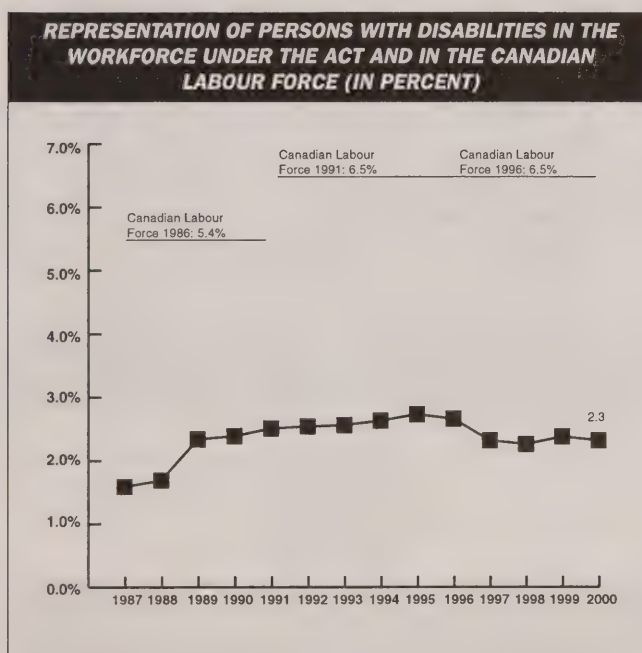




## 4.4 Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities fell this year, continuing a declining trend that started in 1996. The decrease is mainly attributed to activities in the Transportation sector.
- From a geographic perspective, over 7 in 10 employees with disabilities were located in three provinces in 2000.
- This group's share of hirings was higher in 2000, but its share of terminations was lower, while the share of promotions was unchanged during the same period.
- The salary gap between men and women with disabilities and all men and women narrowed in 2000.

### REPRESENTATION



The representation of persons with disabilities decreased in the workforce under the *Act* in 2000. This decrease was in line with a declining trend that started in 1996. Persons with disabilities represented 2.3% of the workforce in 2000, compared to 2.4% in 1999. There were 13,929 employees with disabilities in the workforce under the *Act*, down 139 from the level observed in 1999. The drop occurred in both full-time and part-time jobs.

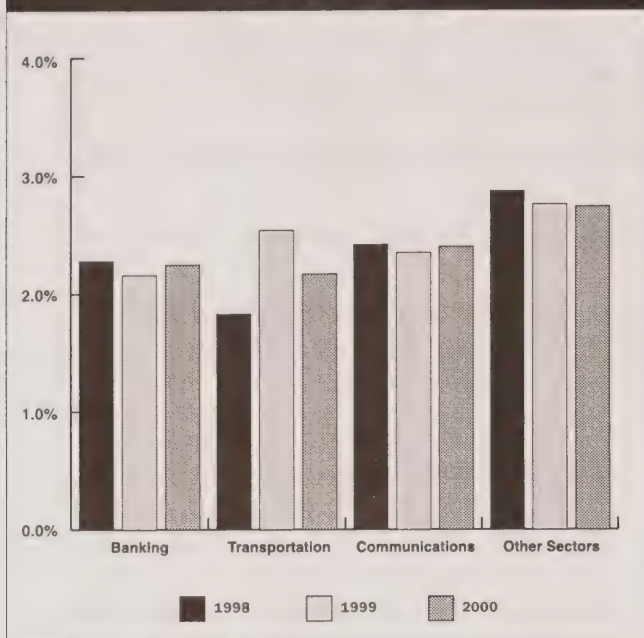
The representation of persons with disabilities in 2000 was short of the record 2.7% that was observed in 1995, while the number at 13,929 is also much lower than the historical record of 16,063, reported in 1995. Another benchmark to compare representation to is the labour market availability, which is estimated from the Health and Limitation Survey conducted by Statistics Canada. The last time this was estimated, it was based on the 1991 survey, which is already ten years old. The 2001 HALS survey results are to be released next year and are expected to show a labour availability of this designated group higher than 6.5%.

There were 8,797 men with disabilities in the workforce under the *Act* in 2000 and 5,132 women. Men were the majority at 63.2% of the total. The number of men with disabilities dropped by 184 in 2000, while women actually increased by 45 persons.

#### Sectoral profile

The representation of employees with disabilities ranged between 2.2% and 2.8% across the four industrial sectors. Over one third of these employees were in Communications, followed by 27.9% in Banking, and 25.7% in Transportation. The remaining 10.0% was in the Other sectors.

### REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT BY SECTOR, 1999 AND 2000



*Transportation* and the *Other* sectors were the two major industrial sectors where the number of persons with disabilities decreased significantly in 2000. It dropped from 4,132 to 3,569 in *Transportation* (-13.7%), bringing the representation of employees with disabilities in that sector to 2.2% from 2.5%, the lowest among the four sectors. It also declined from 1,508 to 1,401 in the *Other* sectors (-7.5%) bringing representation to 2.8% from 3.0%.

The representation of employees with disabilities increased in *Banking* from 2.2% to 2.3%, but this remained a sharp contrast with 1990 when representation was 4.1% in the sector. The number of employees with disabilities in *Banking* decreased from 7,528 in 1990 to 3,873 in 2000.

Representation also increased in *Communications* from 2.3% to 2.4%, or from 4,624 to 5,037 employees. This sector was the largest employer of this designated group.

### Regional Profile

Almost three-quarters of all employees with disabilities, in the workforce under the Act in 2000, were located in three provinces, namely,

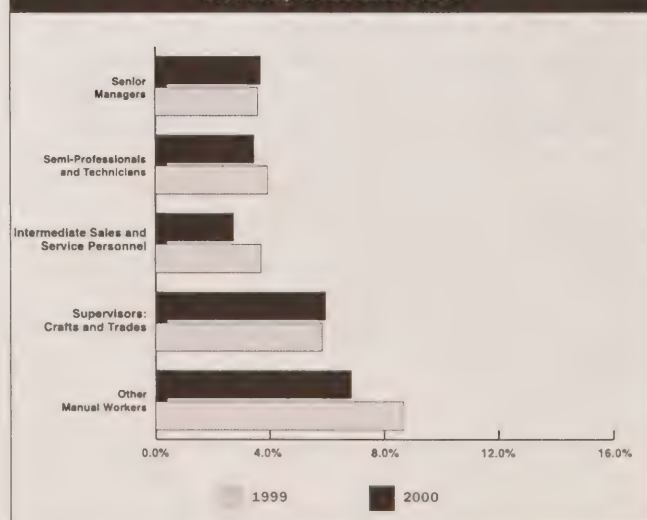
Ontario, Alberta, and British Columbia. Ontario had 44.3%, followed by Alberta at 13.6%, and British Columbia at 13.5%. Quebec and Manitoba had less than ten per cent of employees with disabilities each, at 9.9% and 7.3% respectively. In terms of numbers, Ontario had 6,056 employees with disabilities, Alberta 1,863, and British Columbia 1,845, Quebec 1,358, and Manitoba 963. The Atlantic Provinces and the northern territories had among them 11.6% of employees with disabilities in the workforce under the *Act*.

The representation of employees with disabilities in the workforce under the *Act*, improved in five regions, most notably in Ontario (+0.9% or a gain of 87 employees), and Newfoundland (+0.3% or 39 employees). But it fell in three regions, most notably in British Columbia (-1.1% or a loss of 167 employees), and Alberta (-0.4% or 65 employees).

### Occupational Profile

The representation of employees with disabilities increased mildly (+0.1%) in three occupational groups only. However, it fell in 8 occupational groups, most notably in other manual work (-0.9%), intermediate sales and service (-0.5%), and semi-professional and technical occupations (-0.3%). These movements had an impact on the concentration of persons with disabilities in several occupations. The share increased in

### REPRESENTATION OF PERSONS WITH DISABILITIES IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 1999 AND 2000





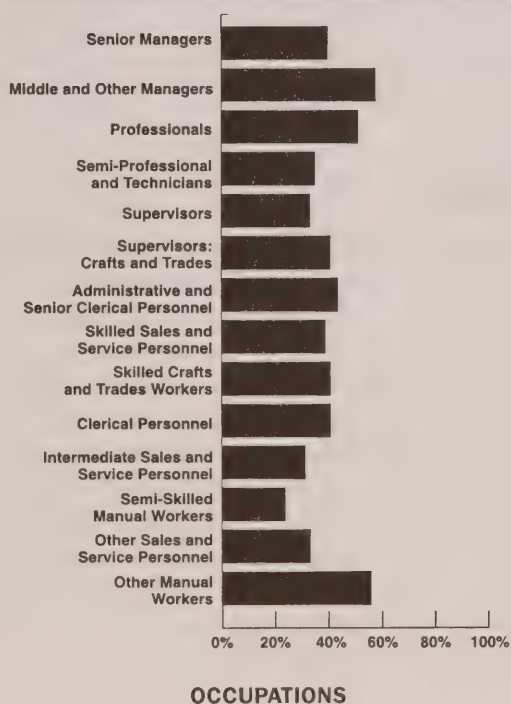
clerical personnel from 33.7% to 35.4%, and in professionals from 9.9% to 10.5%, but fell in skilled crafts from 13.2% to 12.6%.

The representation of employees with disabilities was over 2.3% in five occupations: supervisors-crafts and trades (3.0%), skilled crafts and trades workers (3.1%), clerical personnel (2.7%), other sales and service personnel (2.4%), and other manual workers (3.4%).

### REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of the representation of a designated group against its labour availability in the Canadian workforce. Employees with disabilities' representation in the workforce under the Act in 2000 was sharply below their labour availability estimated in 1991 at 6.5%. The ratio of representation to availability was only 35.4%. This designated group remains under-represented in all 14 occupations without exception, and is severely under-represented in 12 occupations (where representation is below 50.0% of availability).

**PERSONS WITH DISABILITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY**



### HIRING

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the *Act* in 2000 rose 0.1% to 1.0%. However, the share still follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and this is the only group where the share of hirings is much below representation of employees with disabilities in the workforce (1.0% against 2.3%). Furthermore, the current share of hiring at 1.0% is a fraction of the availability of this designated group in the Canadian labour force. There were 991 persons with disabilities hired into the workforce under the Act in the current reporting year. The year 1989 had the highest number of persons with disabilities hired at 1,308 persons.

Hiring of persons with disabilities fell only in the Other sector (-0.1% to 0.9% of all hires in the sector) and was unchanged in Transportation at 0.9%. It rose in Banking (+0.1% to 1.1%) and Communications (+0.1 to 1.0%). Communications accounted for 38.6% of persons with disabilities hired, followed by Transportation at 32.8%, Banking at 23.2%, and the Other sectors at 5.5%. In 2000, as compared with the previous year, the recruitment of employees with disabilities increased in 7 occupations and fell in 5, but the total impact was positive as the increases exceeded the declines and the overall share in recruitment increased to 1.0%. Hiring of persons with disabilities increased significantly in senior management (from 0.6% to 0.8%), supervisors crafts and trades (from 0.5% to 1.5%) and in administrative and senior clerical personnel (from 1.0% to 1.4%). There were no notable drops.

### TERMINATIONS

As a percentage of all terminations, employers under the *Act* terminated fewer employees with disabilities in this reporting year (1.9%) compared to 1999 (2.0%). This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the *Act*, and is much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995. But it is almost double the intake through hirings in 2000 (1.0%). The number of terminations of employees with disabilities was 1,797 up from 1,479 in 1999.

Sectorally, Banking and Communications accounted for two-thirds of all terminations of employees with disabilities. The remaining one-third was divided between Transportation (23.7%) and the Other sectors (11.5%). The termination of employees with disabilities was lower in Banking (from 2.5% to 2.1%) and Communications (from 1.9% to 1.8%), higher in the Other sectors (from 2.9% to 3.0%), and unchanged in Transportation (1.6%).

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 2000, the number of employees with disabilities terminated was higher than that hired. The net result was a drop in persons with disabilities' employment. This situation has become a trend that resulted in the population of persons with disabilities in the workforce under the *Act* eroding from 16,063 in 1995 to 13,929 in 2000. In the period 1995-2000, terminations exceeded hirings in every year, and the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 4,275 persons.

Persons with disabilities were the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past six years. Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the *Act*, which experienced net declines over the past 14 years, with the exception of 1989. Over the entire period, the net effect of hirings less terminations was 9,568 persons with disabilities. In 1989, the only year that this was reversed, the net addition was only 63 employees. If not for more effective use of self-identification surveys by employers, the representation of persons with disabilities would have decreased much more severely as the net intake is almost always negative. Representation figures of persons with disabilities are sometimes improved by the fact that more employees, already in the company, self-identify as belonging to this designated group.

## PROMOTIONS

The share of promotions received by employees with disabilities as a percentage of all promotion

activities by employers under the *Act* was unchanged in 2000 at 1.9%, but was below their representation of 2.3%. It was also much lower than the record level of 2.8% observed in 1990. The share of promotions has been declining for this designated group since 1990. In terms of numbers, there were 1,135 employees with disabilities promoted in 2000, up from 979 in 1999. The 15.9% increase in the number is offset by the larger 16.4% rise in the total number of promotions (51,911 to 60,432).

Three-quarters of the share of promotions earned by persons with disabilities occurred in Banking and Communications. These two sectors account for 64.2% of all persons with disabilities in the workforce under the *Act*. The remaining quarter of promotions to employees with disabilities was divided between Transportation (15.1%) and the Other sectors (10.0%).

The share of promotions of this designated group rose in Banking from 1.7% to 1.9%, but dropped in Transportation (from 2.1% to 1.9%) and Communications (2.0% to 1.6%). It remained unchanged at 2.4% in the Other sectors. Despite the drop, Banking still accounted for 50.0% of all the promotions earned by employees with disabilities in the workforce under the *Act*. It should be noted that the share of promotions of employees with disabilities was lower than their representation in every sector.

## SALARIES

The salary gap between men with disabilities and all men and women with disabilities and all women narrowed in 2000. In 2000, men with disabilities in the workforce under the *Act* earned on average 95.9% of what all men earned for full-time work. The average salary of men with disabilities was \$53,638 in that year compared to \$55,920 for all men in the workforce. The average salary of women with disabilities represented 95.8% of the average salary of all women, but this figure was lower than in 1997 when it reached 95.9%. Women with disabilities earned \$42,197 in 2000 compared to \$44,036 for all women.

**AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 2000**

	Men with disabilities	Women with disabilities
Banking	100.5%	97.7%
Transportation	97.8%	101.9%
Communications	90.8%	90.8%
Other sectors	96.4%	93.4%
ALL SECTORS	95.9%	95.8%

Among the four major industrial sectors, men with disabilities had their highest average salary in Banking (\$70,262) and the lowest in Communications (\$47,327). They also had the widest salary gap in Communications where they earned 90.8% of all men's average salary. Men with disabilities' salary gap disappeared in Banking in 2000 where they earned 100.5% of all men's salaries. In other words, men with disabilities in Banking had higher salaries compared to all men in 2000.

Women with disabilities again had their highest average salary in the Other sectors (\$45,272) and the lowest in Transportation (\$39,879). But this average salary in Transportation was higher than that of all women, and consequently women with disabilities have closed the gap against all women and even surpassed them in earnings. Women with disabilities had the widest gap in Communications (90.8%).

The percentage of men with disabilities in the workforce earning \$50,000 or more was lower than the percentage of all men (44.7% compared to 39.9%). The relation was reversed for the lower salary band as only 7.4% of men with disabilities earned less than \$30,000 on average compared to 9.5% of all men.

A slightly higher percentage of women with disabilities than the percentage of all women in the workforce earned less than \$30,000 in 2000 (20.2% compared to 19.8%). At the other end of the salary scale, 18.1% of women with disabilities earned \$50,000 or more compared to 22.7% of all women.

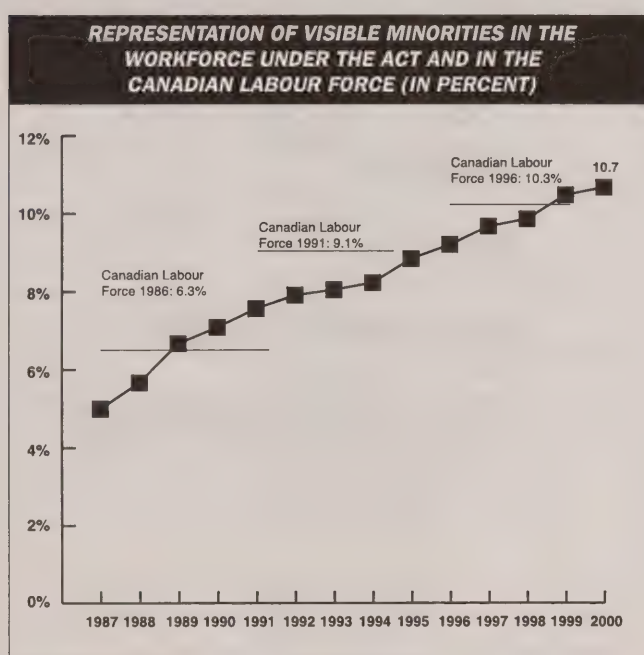




## 4.5 Members of Visible Minorities

- The representation of members of visible minority groups increased again in 2000.
- Members of this group had higher shares of hiring and promotions in 2000 compared to 1999.
- Although the share of terminations was higher this year, the net effect of hirings minus terminations was positive as hirings exceeded terminations. Of note also is the fact that the share of promotions received by visible minority employees was higher than their representation in the workforce under the Act.
- The salary gap narrowed for visible minority men against all men, but slightly widened for visible minority women against all women.

### REPRESENTATION



In 2000, the workforce under the *Act* included 63,869 members of visible minorities. Their representation increased again, from 10.5% in 1999 to 10.7% in 2000. This level is a significant improvement for visible minorities over the past five years, but is lower than the forecast of their labour market availability of 14.0%, expected in the 2001 census. The 10.3% labour availability figure established in the 1996 Census should be viewed as a minimum benchmark and used as proxy comparison until more recent data are available.

Almost 8 in 10 visible minority employees were in Banking and Communications in 2000. Banking

had 44.8% of employees in this designated group, followed by Communications with 32.0%, Transportation with 17.8%, and the Other sectors with 5.5%.

Historically, there were more visible minority women in the workforce under the *Act* than visible minority men, but this is changing as women exceeded men by only 0.4% in 2000 compared to a difference of 12.0% in 1987. The number of visible minority men increased more significantly than visible minority women in the past three years, as men's share rose by 5,275 employees (up 20.0%) and women's by 3,500 (up 12.2%).

The representation of members of visible minorities increased more significantly in part-time work, by 0.6% to 11.7% in 2000. In contrast, the increase was small in full-time work, rising 0.2% to 10.6%. The number of visible minority employees in full-time jobs increased by almost 2,700 to 53,962, while that in part-time was almost unchanged. As a result, the percentage of members of visible minorities working full-time in 2000 was 84.2% against 85.1% of all employees in the workforce under the *Act* who worked full-time.

#### Sectoral Profile

The representation of members of visible minorities increased in two of the four industrial sectors in 2000, but fell in the other two.

Surprisingly, Transportation, which experienced the most significant increase in the representation of members of visible minority groups in the past

two years, had a lower representation rate for this designated group of 6.9% in 2000 compared to 7.1% in 1999. In contrast, Banking had the highest improvement in representation of this group from 15.8% to 16.6%, followed by Communications, where the share rose from 9.4% to 9.9%. The Other sectors experienced a decline in representation of visible minorities from 7.3% to 6.9%.

### Regional Profile

Almost 96.0% of visible minority employees in the workforce under the *Act* in this reporting year were located in four provinces and in the following order of magnitude: Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. Ontario alone accounted for two-thirds of all visible minority employees in Canada under the *Act*. This province had 40,230 visible minority employees, followed by British Columbia with 11,022 (or 17.5%). The remaining provinces and territories had combined only 4.4% of all visible minority employees under the *Act*.

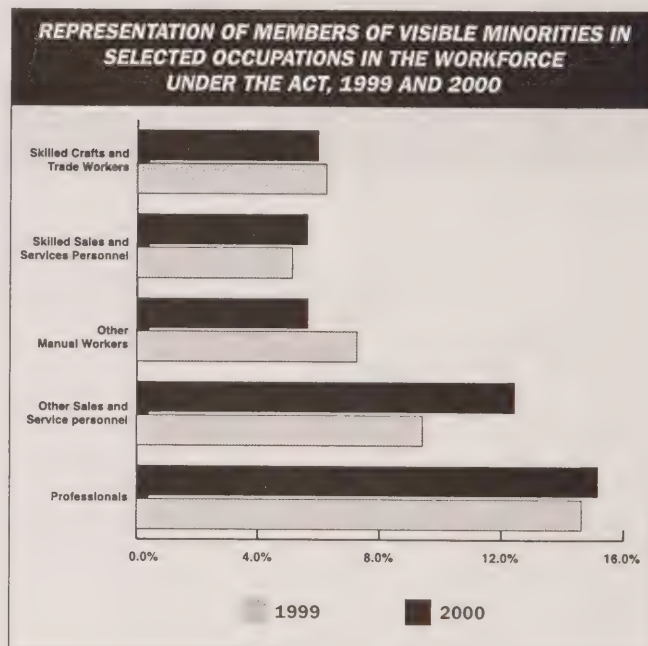
The number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, namely, Alberta (4,568), Quebec (4,349) and Manitoba (1,538).

The representation of visible minority employees as a percentage of the workforce under the *Act* improved by 0.5% to 15.4% in Ontario, by 0.3% to 4.0% in Quebec, and by 0.2% to 5.3% in Manitoba. Representation rate was unchanged at 15.8% in British Columbia and at 7.6% in Alberta. The third Prairie province, Saskatchewan, also had higher representation of visible minority employees at 3.0%. Only Prince Edward Island and the three northern territories experienced a decline in the representation of this designated group.

### Occupational Profile

In 2000, eight out of ten visible minority employees in the workforce under the *Act* worked in 5 occupational groups, namely, middle and other managers, professionals, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and semi-skilled manual workers. This distribution is stable now over several previous years.

Visible minority employees were relatively more concentrated in the professionals group compared to the other designated groups. Over 17.1% of all visible minority employees were professionals in 2000, against 11.7% of women, 6.8% of Aboriginal Peoples, and 10.5% of persons with disabilities. However, only 8.5% of visible minority employees were in the two management groups, against 11.4% for the entire workforce, 11.9% for all men, 11.2% for women, 9.9% of employees with disabilities and 6.1% of Aboriginal employees.

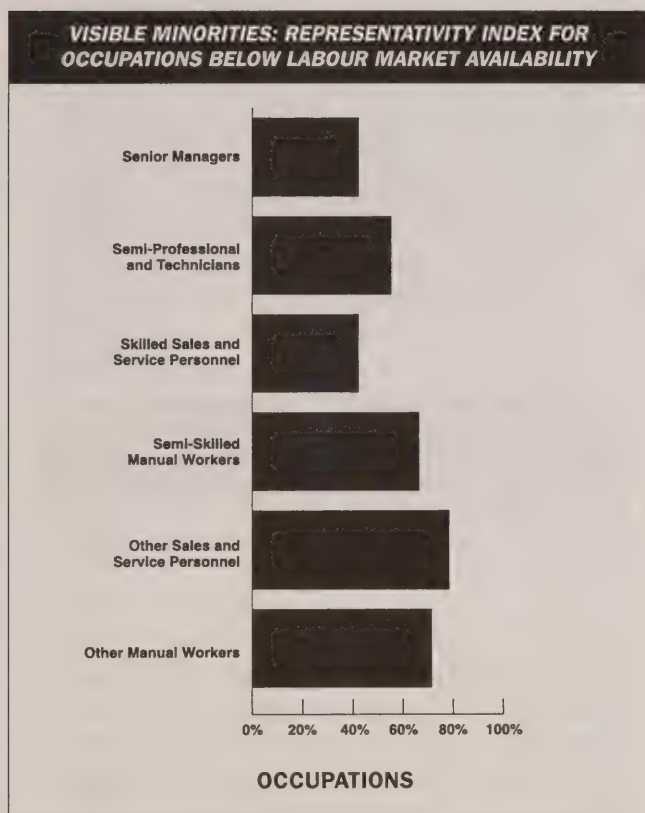


The representation of visible minority employees increased in 9 occupations in the workforce under the *Act*, most notably in other sales and service personnel (up 3.0%), professionals (+0.5%), and skilled sales and service personnel (+0.5%). Representation dropped in 5 occupational groups, most notably in other manual work (dropped - 1.6%). Compared to their overall representation of 10.7% in the workforce under the *Act*, visible minority employees made up 15.2% of professionals, 12.4% of supervisors, 16.1% of administrative and senior clerical personnel, 12.9% of clerical personnel, and 12.4% of other sales and service personnel.



## REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against the Canadian workforce. Visible minority employees' representation in the workforce under the *Act* has reached 10.7% in 2000, which is 76.4% of their expected labour market availability of 14.0%. Also, they remain under-represented in 9 occupations, most severely in four (senior management at 43.3% of labour availability and skilled sales and service personnel at 45.6%, semi-professionals and technicians at 52.9% and other manual workers at 50.3%).



## HIRING

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the *Act* in 2000 (12.1% compared to 10.7% in the previous year). This was another historical record since 1997 when the share of hirings was also 12.1%. It also compares favourably with share of representation at 10.7%.

More than 12,200 members of visible minority groups were hired into the workforce under the

*Act* in the current reporting year. This represents the highest number ever of visible minorities hired. The last record year was 1989 when 10,602 visible minority persons were hired, but that made only 10.1% of all hires in that year, and was the only time the number of visible minority hires exceeded 10,000 persons.

The hiring of members of visible minorities rose in the three major industrial sectors, but fell in the Other sectors, exactly the opposite of what happened in 1999. Communications accounted for 4 in 10 visible minority hires, followed by Banking and Transportation at almost 3 in 10 hires each. The Other sectors accounted for 3.4% of all visible minority hirings, a sharp decline from 1999 when these sectors accounted for almost 6.5% of all hires of visible minorities.

The recruitment of members of visible minority groups was strong in Banking in 2000, accounting for 16.6% of all hires in the sector compared to 14.4% in the previous year. Hiring of members of visible minority groups rose 2.3% to 9.7% in Transportation, 1.1% to 12.6% in Communications, but fell 2.9% to 7.0% in the Other sectors. The Other Sector recruited 419 visible minority persons in 2000.

In the type of employment, slightly over 7 out of 10 visible minority hires into Banking, Transportation, and the Other sectors were into full time jobs, against less than 5 out of 10 in Communications.

Three-quarters of hirings of members of visible minority groups, into the workforce under the *Act*, occurred in three occupations only, namely, professionals (13.4%), clerical personnel (36.4%), and semi-skilled manual workers (21.5%). The remaining one quarter was distributed unevenly across the remaining occupations. Almost 3.8% were hired into the middle and other managers occupation but slightly less than 0.1% were hired into the senior managers group.

The percentage of members of visible minority groups hired into the workforce under the *Act* increased in 9 occupations, with very significant

increases, reaching a 6.0% rise in some occupations. Decreases occurred also in 4 occupations, reaching a maximum decline of 1.7%. The increases were most notable in intermediate sales and service personnel (up 5.7% to 14.8%), other sales and service personnel (+4.4% to 14.4%), administrative and senior clerical personnel (+3.0% to 14.8%), skilled sales and service personnel (+2.2% to 6.9%). The declines were most noticeable in senior management (down from 3.2% to 1.6%), supervisors - crafts and trades (dropped by -1.5% to 2.8%) and other manual work (-1.7% to 3.3%).

There were 4,350 more members of visible minority groups hired into the workforce under the *Act* in 2000. This increase was reflected mainly in professionals (+408), clerical personnel (+1,534), semi-skilled manual workers (+906). Compared to an overall share of hirings of 12.1% in 2000, the recruitment of members of visible minority groups reached 15.3% in professionals, 14.8% in administrative and senior clerical personnel, 14.2% in clerical personnel, and 14.4% in other sales and service personnel.

## TERMINATIONS

Over 10,300 visible minority employees were terminated in 2000, almost 3,200 more than the number terminated in 1999. As a percentage of all terminations, employers under the *Act* terminated more visible minority employees in this reporting year compared to 1999. At 11.1%, the share of visible minority employees who were terminated as a proportion of all terminations was 1.3% higher than that observed in the previous year (9.8%), and was also higher than their representation in the workforce under the *Act* (10.7%).

Sectorally, Communications accounted for 39.6% of all terminations of visible minority employees, followed by Banking at 39.0%, Transportation at 17.7% and the Other sectors at 3.7%. With the exception of the Other sectors, the termination of members of visible minority groups was higher in all sectors in 2000. The share of terminations rose 0.8% to 6.9% in Transportation, 0.7% to 14.5% in Banking, and 1.9% to 12.7% in Communications. It fell 0.6% to 5.5% in the Other sectors.

In 2000, the number of visible minority employees terminated was smaller than that hired in the workforce under the *Act*. The net result was a rise in visible minority employment, and was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-2000, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 5,419 employees.

In the employment type in 2000, more members of visible minorities were hired than were terminated in part-time work (by 1,171) than in full time work (+798).

## PROMOTIONS

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the *Act* increased 0.3% in 2000 to 14.4%. The share in this reporting year is also much higher than the level of representation of visible minority employees of 10.7%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the *Act* in 1987. The rise has followed a trend that started in 1993 at 8.4%.

In 2000, 8,727 visible minority employees were promoted compared to 7,315 in 1999. Over 9 in 10 of these promotions occurred in full-time jobs, similar to the previous year.

Almost 9 in 10 promotions of members of visible minority groups occurred in Banking and Communications. The remainder was divided between Transportation 7.6% and the Other sectors 4.0%. The share of promotions of this designated group was unchanged at 18.3% in Banking, still the highest achieved since 1987, and 1.7% higher than visible minority representation in the sector in 2000. The share rose 1.5% to 13.0 in Communications, the highest historically and 3.2% higher than visible minority representation in the sector. It also rose 1.4% to 7.4% in Transportation, a level that is also better than representation. In contrast, promotions' share fell 0.4% to 7.4% in the Other sectors, compared to a representation level of 6.9% in 2000.



The share of promotions of members of visible minority groups, in the workforce under the *Act*, increased in 7 occupations and decreased in 6. Most significantly, their share of promotions rose in intermediate sales and service (up 6.2%), skilled sales and service (+2.0%), senior management (+1.1%), professionals (up 1.0%). Notable declines in the share of promotions occurred in other manual work (down 2.9%), semi-skilled manual work (-2.3%), and other sales and service personnel (-1.5%), and supervisors-crafts and trades (-2.2%).

Visible minority employees received 19.1% of all promotions going to professionals, 19.3% of promotions to administrative and senior clerical personnel, and 16.7% to clerical personnel. These shares were significantly higher than the representation of visible minority employees in these occupations, e.g., 15.2% in professionals, 16.1% in administrative and senior clerical personnel, and 12.9% in clerical personnel.

## SALARIES

### AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 1999 AND 2000

	1999	2000
Visible minority men	92.4%	92.8%
Visible minority women	96.4%	96.4%

In 2000, the average salary of visible minority men working full-time was \$51,884, or 92.8% of what all men in the workforce earned for this type of work. With an average salary of \$42,447 the same year, visible minority women earned 96.4% of what all women earned for full-time work. The salary gap was less than 7.2% for visible minority men, and less than 3.6% for visible minority women. This gap narrowed a bit for visible minority men this year, but slightly wider for visible minority women.

The widest salary gap between visible minority men and all men in 2000 continued to be in Banking, as visible minority men earned on average 82.8% of all men's average salary. The salary gap between visible minority men and all

men was 17.2% in Banking, 14.9 in Transportation, 9.2% in Communications. In contrast, visible minority women's gap was highest in Transportation (7.9%), followed by Communications (5.9%), and Banking (2.7%). Of note is the fact that both visible minority women and visible minority men earned higher salaries than all men and women in the Other sectors, where their earnings were 113.7% and 107.0% respectively of the two control groups.

### PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 1999 AND 2000

	1999	2000	Change (% Points)
Visible Minority Men	36.2%	38.9%	0.2
All Men	42.8%	44.7%	1.2
Visible Minority Women	16.9%	20.1%	3.2
All Women	19.2%	22.7%	3.5

In 2000, 13.9% of visible minority men earned less than \$30,000 compared to 9.5% of all men in the workforce under the *Act*. The situation was better at the other end of the salary scale, where 38.9% of visible minority men earned \$50,000 or more, against 44.7% of all men. Visible minority women were not far behind all women in terms of salary bands. For instance, 21.6% of visible minority women earned \$30,000 or less compared to 19.8% for all women, a difference of 1.8%. The difference was also small for those earning \$50,000 or more, as 20.1% of visible minority women being in that group compared to 22.7% for all women. But these findings also confirm the presence of double jeopardy for visible minority women against all men: while visible minority women remain behind all women in every salary band, all women also remain behind all men, creating a two-tier stratum.





# Appendix A: Glossary of Terms

---

## **Average Salary Calculations**

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range (\$70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from \$70,000 and over to \$100,000 and over.

## **Canadian labour force**

The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the "*workforce under the Act*" (see definition, below).

## **Census Metropolitan Area (CMA)**

A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

## **Changes in representation**

Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the *Act* from one year to another. Some of these factors directly

affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the *Act*, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

## **Concentration**

Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

## **Distribution**

Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the "*workforce under the Act*", it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

## **Employment Equity**

### **Occupational Groups (EEOG)**

Employers are required to categorise their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

**Industrial Sector**

Most employers covered by the *Act* fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors

**Representation**

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

**Terminations**

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the *Act*.

**Wage gaps**

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

**Workforce or workforce under the Act**

In this report, the terms "workforce" or "*workforce under the Act*" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the *Act* is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).



# Appendix B:

## Ratings Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and
- To provide companies with a tool that summarises their quantitative performance and allows them to make comparisons.

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the CHRC. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

### Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the Act. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market<sup>4</sup>
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.

<sup>4</sup> While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.

- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

### **Indicator 1 - Representation**

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

#### **Example:**

*Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/ higher than the labour market availability.*

#### **Scoring for Indicator One**

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

#### **Example**

*In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.*

### **Indicator 2 - Clustering**

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

#### **Example**

*The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are under-represented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (in this case, the lower end clerical jobs).*

#### **Scoring for Indicator Two**

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG 'Senior Managers' is accorded a value of 6, and 'Other Manual Workers', at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.



Senior Managers	6
Middle and Other Managers	5
Professionals	4
semi-professionals and technicians	3
Supervisors	3
Supervisors: Crafts and Trades	3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3
Skilled Sales and Service Personnel	3
Skilled Crafts and Trades Workers	3
Clerical Personnel	3
Intermediate Sales and Service Personnel	2
Semi-Skilled Manual Workers	2
Other Sales and Service Personnel	2
Other Manual Workers	1

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is “compressed” or clustered in the lower occupational levels of the employer’s workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

### Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under \$30,000, \$30,000 to \$49,999, and over \$50,000.

#### Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- \$50,000 and over gets a weight of 3,
- \$30,000 to \$49,999 gets a weight of 2, and
- Less than \$30,000 gets a weight of 1.

#### Example:

To assess the “fairness” of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:

- For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.
- These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.
- The total result for the designated group is compared to the total result for the control group.

Salary range	Value	Designated Group Percentage representation	Weight	Control Group Percentage representation	Weight
\$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
\$30,000 to \$49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than \$30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
Total		100%	2.13	100%	2.20

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.



The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

#### **Indicator 4 - Hirings**

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

##### **Scoring for Indicator Four:**

According to its report, *Power Grain* had 250 employees on December 31, 1999. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

$$110 / 250 * 100 = 44\%.$$

This is divided by the labour market availability:

$$44\% / 46\% = 96\%.$$

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the *Power Grain* example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

#### **Indicator 5 - Promotions**

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page B-2). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

##### **Scoring for Indicator Five**

For example, about 10% of *Unlimited TV's* workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1999, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.

Using the *Unlimited TV* example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

*Ratio of promotions to representation:*  
 $(12\% / 10\%) * 100 = 120\%$

*Therefore, the share of promotions is 0.2 or 20% superior to the share of representation.*

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

### **Indicator 6 - Terminations**

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

#### **Scoring for Indicator six**

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 1999, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

$$25 / 200 = 12.5\%$$

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

$$90 / 1,000 = 9\%.$$

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

$$12.5\% / 9\% = 1.39$$

**(Or approximately 140%).**

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.

A result of less than 50% would yield two points.

### **Total Result for the Rating**

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B\*).

### **Special situations**

#### **No Representation Problem**

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

#### **No-activity Problem**

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.

### Small numbers problem

When representation, hiring, promotion, and terminations numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B-1 • RATING SCORES

SIGNIFICANT NUMBERS		NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM	
RATING	INDICATORS (1-6)	INDICATORS (1-3) CALCULATED	INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP

Rating	Index	Citation
A	80 - 100	Very Good Performance in all six indicators
B	70 - 79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0 --	Employer has no members of a designated in the workforceL-Report or corrected report submitted more than 30 days after deadline.
R	--	No report submitted.

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP

Indicator	Points Earned	Maximum Points
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
<b>Rating</b>	<b>11 of 16</b>	<b>B</b>

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B4 • RATING OF EMPLOYERS

Name of Employer	Number of Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Members of visible minorities
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3122	A	A	B	C



## Appendix C:

### Statistical Summary

---

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 2000<sup>1</sup>.

This is the twelfth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 2000 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 1999 and 2000.

Data for 1999 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include

amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 2000<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Please see the chapter "Employer Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2000.

<sup>2</sup> More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to p. 2 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

## **LIST OF TABLES**

1:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2000 .....</i>	77
2:	<i>Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1999 and 2000 .....</i>	78
3:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2000 .....</i>	79
4:	<i>Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1999 and 2000 .....</i>	80
5:	<i>Members of Designated Groups in 2000 and their representation by Occupational Group in 1999 and 2000 .....</i>	81
6:	<i>Members of Designated Groups Hired in 2000 and their representation in Hirings by Occupational Group in 1999 and 2000 .....</i>	81
7:	<i>Members of Designated Groups Promoted in 2000 and their representation in Promotions by Occupational Group in 1999 and 2000 .....</i>	82
8:	<i>Members of Designated Groups Terminated in 2000 and their representation in Terminations by Occupational Group in 1999 and 2000 .....</i>	82
9:	<i>Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1999 and 2000 .....</i>	83
10:	<i>Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2000.....</i>	85
11:	<i>Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2000.....</i>	85

**TABLE 1**  
Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2000

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>Central Bank</b>	1,751	742	1,009	24	12	12	27	18	9	134	66	68
<b>Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries</b>	170,696	48,661	122,035	1,971	397	1,574	3,854	1,291	2,563	28,489	9,398	19,091
<b>Banking Sector</b>	172,447	49,403	123,044	1,995	409	1,586	3,881	1,309	2,572	28,623	9,464	19,159
<b>Air Transport Industries</b>	44,896	26,612	18,284	774	403	371	556	356	200	4,110	2,145	1,965
<b>Service Industries Incidental to Air Transport</b>	16,721	12,547	4,174	242	177	65	227	180	47	2,086	1,422	664
<b>Railway Transport and Related Service Industries</b>	36,490	32,500	3,990	739	679	60	1,359	1,279	80	2,132	1,849	283
<b>Water Transport Industries</b>	6,666	5,894	772	155	120	35	94	88	6	217	181	36
<b>Service Industries Incidental to Water Transport</b>	6,874	6,141	733	118	114	4	223	218	5	529	435	94
<b>Truck Transport Industries</b>	40,244	34,003	6,241	646	541	105	694	552	92	1,342	1,035	307
<b>Public Passenger Transit Systems Industries</b>	7,800	5,863	1,937	208	153	55	249	249	42	522	424	98
<b>Other Service Industries Incidental to Transportation</b>	697	269	428	18	9	9	35	13	22	55	64	55
<b>Pipeline Transport Industries</b>	4,499	3,305	1,194	76	63	13	144	122	22	316	204	112
<b>Transportation Sector</b>	164,887	127,134	37,753	2,976	2,259	717	3,573	3,057	516	11,373	7,759	3,614
<b>Telecommunication Broadcasting Industries</b>	34,552	20,363	14,189	376	188	188	600	426	174	1,961	1,025	936
<b>Telecommunication Industries</b>	90,246	48,134	42,112	851	419	432	1,766	1,024	742	7,749	3,951	3,798
<b>Other Telecommunication Industries</b>	1,578	969	609	2	2	0	8	7	1	45	29	16
<b>Postal and Courier Service Industries</b>	85,072	53,800	31,272	1,430	818	612	2,695	1,822	873	10,802	7,078	3,724
<b>Communications Sector</b>	211,448	123,266	88,182	2,659	1,427	1,232	5,069	3,279	1,790	20,557	12,083	8,474
<b>Metal Mines</b>	3,187	2,827	360	496	435	61	136	125	11	104	99	5
<b>Coal Mines</b>	608	594	14	0	0	0	40	40	0	0	0	0
<b>Meat and Poultry Products Industries</b>	916	603	313	14	11	3	36	23	13	13	9	4
<b>Fish Products Industry</b>	254	134	130	72	37	35	5	5	0	8	6	2
<b>Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries</b>	2,578	2,071	507	44	38	6	41	34	7	132	77	55
<b>Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries</b>	591	417	174	18	11	7	16	13	3	53	36	17
<b>Shipbuilding and Repair Industry</b>	170	158	12	0	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>Industrial Chemicals Industries n.e.c.</b>	1,175	860	315	6	5	1	30	25	5	58	44	14
<b>Project Management, Construction</b>	227	155	72	5	3	2	1	1	0	10	4	6
<b>Grain Elevator Industry</b>	8,590	6,602	1,988	164	116	48	208	165	43	272	187	85
<b>Electric Power Systems Industry</b>	14,923	11,961	2,962	102	86	16	488	452	36	1,474	1,218	256
<b>Farm Products, Wholesale</b>	450	190	260	15	5	10	7	2	5	25	8	17
<b>Business Financing Companies</b>	2,902	1,406	1,496	32	19	13	45	22	23	167	84	83
<b>Other Real Estate Operators</b>	103	52	51	1	1	0	1	1	0	12	6	6
<b>Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services</b>	3,300	2,533	767	60	44	16	122	101	21	403	341	62
<b>Other Business Services</b>	6,456	4,974	1,482	133	103	30	122	94	28	494	348	146
<b>Foreign Affairs and International Assistance</b>	315	108	207	1	0	1	4	1	3	34	12	22
<b>Human Resource Administration, Federal Government</b>	872	363	509	14	8	6	14	5	9	32	13	19
<b>Economic Services Administration, Federal Government</b>	1,623	684	939	36	14	22	51	23	28	147	54	93
<b>Museums and Archives</b>	1,060	466	594	18	10	8	23	9	14	31	18	13
<b>Motion Picture Exhibition</b>	288	156	132	4	3	1	5	3	2	15	10	5
<b>Theatrical and Other Staged Entertainment Services</b>	598	396	202	2	1	1	8	6	2	12	12	0
<b>Business Associations</b>	152	47	105	0	0	0	2	1	1	23	5	18
<b>Other Employees covered under the Act</b>	51,348	37,757	13,591	1,237	950	287	1,406	1,152	254	3,519	2,591	928
<b>Total - All Sectors</b>	600,220	337,618	262,602	8,867	5,045	3,822	13,929	8,797	5,132	64,072	31,897	32,175



TABLE 2  
Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 1999 and 2000

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
<i>All Sectors</i>	40.9	44.6	43.8	0.7	1.5	1.5	1.6	2.4	2.3	5.0	10.4	10.7
<i>Banking</i>	76.1	72.0	71.4	0.6	1.3	1.2	1.8	2.2	2.3	9.5	15.8	16.6
<i>Air Transport</i>	36.5	40.1	40.7	0.4	1.5	1.7	0.8	1.9	1.2	3.5	9.9	9.2
<i>Services to Air Transport</i>	27.2	25.2	25.0	0.3	1.1	1.4	0.4	1.4	1.4	3.5	8.6	12.5
<i>Railway Transport</i>	8.1	10.2	10.9	0.8	2.0	2.0	1.6	3.9	3.7	2.7	6.0	5.8
<i>Water Transport</i>	11.9	11.2	11.6	1.4	2.3	2.3	1.5	1.4	1.4	3.4	3.1	3.3
<i>Services to Water Transport</i>	6.9	10.1	10.7	0.8	2.0	1.7	1.6	3.4	3.2	1.3	6.2	7.7
<i>Truck Transport</i>	13.6	15.5	15.5	0.7	1.9	1.6	1.3	2.0	1.6	1.5	3.8	3.3
<i>Public Passenger Transit Systems</i>	17.0	41.9	24.8	1.1	2.1	2.7	3.1	3.1	3.7	2.1	6.3	6.7
<i>Pipeline Transport</i>	18.3	25.9	26.5	1.2	1.8	1.7	4.2	3.2	3.2	5.4	6.9	7.0
<i>Transportation</i>	16.9	25.3	22.9	0.7	1.8	1.8	1.4	2.5	2.2	2.6	7.0	6.9
<i>Telecommunication Broadcasting</i>	34.8	40.5	41.1	0.4	1.1	1.1	1.3	1.8	1.7	2.9	5.2	5.7
<i>Telecommunication Carriers</i>	46.7	47.5	46.7	0.5	1.0	0.9	1.1	2.0	2.0	4.6	8.9	8.6
<i>Postal and Courier Service</i>	35.0	36.1	36.8	0.8	1.3	1.7	1.7	2.9	3.2	4.1	11.4	12.7
<i>Communications</i>	39.6	41.5	41.7	0.6	1.1	1.3	1.4	2.3	2.4	4.0	9.3	9.7
<i>Metal Mines</i>	7.0	11.6	11.3	2.7	15.8	15.6	1.2	4.5	4.3	1.0	3.5	3.3
<i>Grain Elevator Industry</i>	15.1	22.7	23.1	0.5	1.9	1.9	1.4	2.5	2.4	1.1	2.9	3.2
<i>Electric Power Systems Industry</i>	—	18.9	19.8	—	0.7	0.7	—	3.4	3.3	—	9.7	9.9
<i>Architectural, Engineers and Others</i>	20.7	22.7	23.2	0.3	1.7	1.8	2.8	3.9	3.7	5.6	12.1	12.2
<i>Other Business Services</i>	19.1	23.5	23.0	0.2	1.7	2.1	0.4	1.7	1.9	6.1	10.7	7.7
<i>Other Sectors</i>	21.2	25.6	26.5	0.9	2.3	2.4	2.3	2.9	2.7	2.6	7.2	6.9

**TABLE 3**  
Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2000

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	28,394	15,521	12,873	484	224	260	949	603	346	2,576	1,289	1,287
Edmonton	17,153	10,027	7,126	336	154	182	502	319	183	1,460	794	666
Halifax	7,600	4,172	3,428	77	54	23	263	175	88	312	154	158
Montréal	79,994	43,050	36,944	424	224	200	962	571	391	3,771	1,897	1,874
Regina	3,853	1,898	1,955	77	39	38	181	93	88	163	86	77
Toronto	153,591	82,470	71,121	1,353	692	661	3,021	1,847	1,174	34,599	16,633	17,966
Vancouver	47,381	26,613	20,768	599	338	261	1,140	680	460	9,768	4,525	5,243
Winnipeg	21,955	13,605	8,350	858	493	365	735	525	210	1,380	809	571
Census Metropolitan Areas	359,921	197,356	162,565	4,208	2,218	1,990	7,753	4,813	2,940	54,029	26,187	27,842
Ontario	260,673	144,107	116,566	2,840	1,584	1,256	6,056	3,856	2,200	40,230	19,939	20,291
Quebec	110,348	61,259	49,089	730	401	329	1,358	840	518	4,349	2,231	2,118
Nova Scotia	14,504	7,784	6,720	115	79	36	521	327	194	467	223	244
New Brunswick	12,912	6,285	6,627	122	62	60	331	177	154	203	106	97
Manitoba	28,960	18,371	10,586	1,227	726	501	963	703	260	1,538	928	610
British Columbia	69,617	38,611	31,006	1,105	593	512	1,845	1,077	768	11,022	5,182	5,840
Prince Edward Island	1,038	547	491	6	3	3	23	12	11	7	2	5
Saskatchewan	15,778	9,674	6,104	757	550	207	547	352	195	479	267	212
Alberta	60,486	34,285	26,201	1,140	552	588	1,863	1,180	683	4,568	2,345	2,223
Newfoundland	6,282	3,335	2,947	186	104	82	130	73	57	56	29	27
Yukon	401	172	229	24	6	18	13	8	5	18	12	6
Northwest Territories	789	533	256	143	87	56	10	7	3	22	9	13
Nunavut	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Canada	600,220	337,618	262,602	8,867	5,045	3,822	13,929	8,797	5,132	64,072	31,897	32,175

\* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

**TABLE 4**  
Representation of Designated Groups by *Census Metropolitan Area and Province for 1987, 1999 and 2000*

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
Calgary	47.6	46.8	45.3	0.5	1.7	1.7	1.9	3.7	3.3	5.6	9.1	9.1
Edmonton	44.5	43.4	41.5	0.7	1.8	2.0	2.0	3.3	2.9	4.4	8.4	8.5
Halifax	41.2	49.8	45.1	0.5	0.6	1.0	1.6	2.2	3.5	1.9	3.7	4.1
Montréal	39.0	46.4	46.2	0.3	0.6	0.5	1.1	1.3	1.2	3.0	4.4	4.7
Regina	42.9	51.0	50.7	0.4	2.2	2.0	2.4	4.5	4.7	1.6	3.7	4.2
Toronto	47.1	46.9	46.3	0.6	0.9	0.9	1.5	2.0	2.0	12.0	21.8	22.5
Vancouver	40.4	46.4	43.8	0.5	1.2	1.3	1.5	2.6	2.4	7.9	20.9	20.6
Winnipeg	32.7	38.3	38.0	0.8	3.6	3.9	1.8	3.3	3.3	2.9	5.9	6.3
Ontario	44.2	45.6	44.7	0.7	1.1	1.1	1.6	2.4	2.3	7.3	14.9	15.4
Quebec	39.8	46.1	44.5	0.4	0.7	0.7	1.1	1.3	1.2	2.6	3.7	3.9
Nova Scotia	34.4	44.4	46.3	0.4	0.8	0.8	3.5	3.4	3.6	1.3	2.9	3.2
New Brunswick	32.2	49.7	51.3	0.4	0.8	0.9	1.8	2.3	2.6	1.1	1.6	1.6
Manitoba	30.5	36.9	36.6	1.0	3.9	4.2	1.7	3.3	3.3	2.6	5.0	5.3
British Columbia	41.5	44.8	44.5	0.7	1.5	1.6	1.7	2.7	2.7	6.2	15.8	15.8
Prince Edward Island	38.0	51.9	47.3	0.2	0.5	0.6	1.2	1.6	2.2	1.0	1.1	0.7
Saskatchewan	35.1	39.1	38.7	1.4	4.8	4.8	1.8	3.5	3.5	1.2	2.9	3.0
Alberta	45.3	45.1	43.3	0.7	1.9	1.9	1.9	3.4	3.1	4.0	7.6	7.6
Newfoundland	38.4	48.1	46.9	0.6	2.4	3.0	1.0	1.5	2.1	0.7	0.8	0.9
Yukon	31.4	58.9	57.1	3.8	7.2	6.0	0.8	3.7	3.2	1.4	5.3	4.5
Northwest Territories	21.9	26.8	32.4	9.6	17.6	18.1	1.4	1.2	1.3	2.5	1.8	2.8
Nunavut	—	23.9	100.0	—	17.6	0.0	—	2.1	0.0	—	4.2	0.0
Canada	40.9	44.6	43.8	0.7	1.5	1.5	1.6	2.4	2.3	5.0	10.4	10.7





TABLE 7

Members of Designated Groups Promoted in 1999 and their representation in *Promotions by Occupational Group in 1999 and 2000*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999
Occupational Group	653	26.3	27.0	2	0.3	0.4	8	1.2	1.9	2.9
Senior Managers	12,221	46.8	47.7	102	0.8	1.0	214	1.8	1.8	10.4
Middle and Other Managers	12,287	49.6	50.3	127	1.0	0.8	234	1.9	1.8	18.1
Professionals	2,169	42.2	19.5	39	1.8	1.4	28	1.3	1.2	5.6
Semi-Professionals and Technicians	3,704	64.4	65.4	41	1.1	1.4	58	1.6	2.2	15.7
Supervisors	1,037	4.5	5.0	19	1.8	1.3	25	2.4	1.8	6.9
Supervisors: Crafts and Trades	8,098	79.5	79.2	115	1.4	1.9	144	1.8	1.5	18.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	913	47.9	46.2	6	0.7	1.8	20	2.2	1.4	7.4
Skilled Sales and Service Personnel	2,058	4.9	4.2	54	2.6	2.5	66	3.2	2.4	5.7
Skilled Crafts and Trades Workers	13,863	68.4	69.3	261	1.9	1.7	284	2.0	2.3	16.1
Clerical Personnel	1,471	812	55.2	29	2.0	1.3	16	1.1	1.8	6.6
Intermediate Sales and Service Personnel	1,438	98	6.8	62	4.3	2.7	30	2.1	1.4	9.0
Semi-Skilled Manual Workers	390	80	20.5	8	2.1	0.3	4	1.0	2.4	8.4
Other Sales and Service Personnel	200	24	12.0	8	4.0	3.4	5	2.5	4.1	7.4
Other Manual Workers										
Total number of employees	60,502	32,305	53.4	873	1.4	1.4	1,136	1.9	1.9	14.1

TABLE 8

Members of Designated Groups Terminated in 2000 and their representation in *Terminations by Occupational Group in 1999 and 2000*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999
Occupational Group	689	15.8	16.1	2	0.3	0.5	11	1.6	2.2	2.7
Senior Managers	8,848	39.5	37.8	75	0.8	0.7	179	2.0	2.2	8.1
Middle and Other Managers	10,955	43.23	40.1	101	0.9	0.8	192	1.8	1.8	13.3
Professionals	3,788	20.6	19.7	59	1.6	1.4	65	1.7	2.3	5.0
Semi-Professionals and Technicians	2,081	56.2	58.2	34	1.6	1.9	47	2.3	2.3	9.9
Supervisors	758	5.7	6.3	11	1.5	2.1	18	2.4	2.9	5.1
Supervisors: Crafts and Trades	5,427	75.1	74.3	82	1.5	1.4	114	2.1	2.4	13.5
Administrative and Senior Clerical Personnel	1,399	27.7	31.6	9	0.6	0.7	16	1.1	1.1	4.1
Skilled Sales and Service Personnel	4,330	3.7	2.9	63	1.5	2.5	127	2.9	2.9	5.9
Skilled Crafts and Trades Workers	28,575	19,992	70.0	432	1.5	1.6	641	2.2	2.4	11.8
Clerical Personnel	3,509	2,105	60.0	66	1.9	1.5	65	1.9	1.1	6.4
Intermediate Sales and Service Personnel	19,940	1,547	7.4	414	2.1	1.8	245	1.2	1.3	8.8
Semi-Skilled Manual Workers	1,805	522	28.9	59	3.3	2.4	41	2.3	2.1	8.2
Other Sales and Service Personnel	1,911	87	4.6	52	2.7	2.8	42	2.2	2.7	4.6
Other Manual Workers										
Total number of employees	94,015	38,803	41.3	1,459	1.6	1.5	1,803	1.9	2.0	9.8

**TABLE 9**  
Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the  
Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1999 and 2000

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
<b>All Sectors</b>										
Employees	584,273	595,079	260,447	260,214	8,477	8,789	14,024	13,880	61,206	63,869
Hirings	74,341	101,836	29,209	39,330	1,041	1,628	684	991	7,934	12,326
Promotions	51,911	60,432	27,933	32,258	739	872	979	1,135	7,315	8,727
Terminations	72,943	93,640	29,616	38,597	1,110	1,458	1,479	1,797	7,151	10,357
Net Effect	1,398	0	-407	0	-69	0	-795	0	783	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>										
Share of Hiring	100.0	100.0	44.6	43.7	1.5	1.5	2.4	2.3	10.5	10.7
Share of Promotions	100.0	100.0	39.3	38.6	1.4	1.6	0.9	1.0	10.7	12.1
Share of Terminations	100.0	100.0	53.8	53.4	1.4	1.4	1.9	1.9	14.1	14.4
	100.0	100.0	40.6	41.2	1.5	1.6	2.0	1.9	9.8	11.1
<b>Banking</b>										
Employees	174,283	171,956	125,510	122,724	2,205	1,987	3,760	3,873	27,575	28,586
Hirings	16,318	21,621	9,851	12,641	169	201	164	230	2,350	3,586
Promotions	28,011	31,075	19,132	20,938	404	394	479	597	5,118	5,684
Terminations	19,037	27,929	12,479	18,405	296	392	468	591	2,627	4,040
Net Effect	-2,719	0	-2,628	0	-127	0	-304	0	-277	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>										
Share of Hiring	100.0	100.0	72.0	71.4	1.3	1.2	2.2	2.3	15.8	16.6
Share of Promotions	100.0	100.0	60.4	58.5	1.0	0.9	1.0	1.1	14.4	16.6
Share of Terminations	100.0	100.0	68.3	67.4	1.4	1.3	1.7	1.9	18.3	18.3
	100.0	100.0	65.6	65.9	1.6	1.4	2.5	2.1	13.8	14.5
<b>Transportation</b>										
Employees	164,396	164,513	41,547	37,592	2,895	2,975	4,132	3,569	11,582	11,372
Hirings	24,489	35,380	6,903	9,617	504	796	225	325	1,833	3,442
Promotions	6,895	9,037	1,937	2,622	117	200	146	171	413	664
Terminations	22,251	26,552	5,042	5,990	407	497	363	426	1,354	1,835
Net Effect	2,238	0	1,861	0	97	0	-138	0	479	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>										
Share of Hiring	100.0	100.0	25.3	22.9	1.8	1.8	2.5	2.2	7.0	6.9
Share of Promotions	100.0	100.0	28.2	27.2	2.1	2.2	0.9	0.9	7.5	9.7
Share of Terminations	100.0	100.0	28.1	29.0	1.7	2.2	2.1	1.9	6.0	7.3
	100.0	100.0	22.7	22.6	1.8	1.9	1.6	1.6	6.1	6.9



**TABLE 9 (Continued)**  
Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the  
Number and Percentage **Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 1999 and 2000**

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
<b>Communications</b>										
Employees	195,159	207,881	80,700	86,646	2,242	2,635	4,624	5,037	18,381	20,429
Hirings	28,399	38,864	10,941	15,239	237	493	244	382	3,239	4,879
Promotions	12,384	15,560	5,413	7,323	117	171	245	254	1,427	2,029
Terminations	26,524	32,263	10,670	12,602	248	407	499	573	2,858	4,102
Net Effect	1,875	0	271	0	-11	0	-255	0	381	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>										
Share of Hiring	100.0	100.0	41.4	41.7	1.1	1.3	2.4	2.4	9.4	9.8
Share of Promotions	100.0	100.0	38.5	39.2	0.8	1.3	0.9	1.0	11.4	12.6
Share of Terminations	100.0	100.0	43.7	47.1	0.9	1.1	2.0	1.6	11.5	13.0
	100.0	100.0	40.2	39.1	0.9	1.3	1.9	1.8	10.8	12.7
<b>Other Sectors</b>										
Employees	50,435	50,639	12,690	13,220	1,135	1,192	1,508	1,401	3,668	3,482
Hirings	5,135	5,954	1,514	1,824	131	138	51	54	512	419
Promotions	4,621	4,753	1,451	1,372	101	107	109	113	357	350
Terminations	5,131	6,880	1,425	1,594	159	162	149	207	312	380
Net Effect	4	0	89	0	-28	0	-98	0	200	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>										
Share of Hiring	100.0	100.0	25.2	26.1	2.3	2.4	3.0	2.8	7.3	6.9
Share of Promotions	100.0	100.0	29.5	30.6	2.6	2.3	1.0	0.9	10.0	7.0
Share of Terminations	100.0	100.0	31.4	28.9	2.2	2.3	2.4	2.4	7.7	7.4
	100.0	100.0	27.8	23.2	3.1	2.4	2.9	3.0	6.1	5.5

TABLE 10

Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2000

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$15,000	2,828	2,203	625	22.1	50	1.8	28	22	32	1.1	28	4
\$15,000 - \$19,999	5,248	2,914	2,334	44.5	138	2.6	66	72	90	1.7	51	39
\$20,000 - \$24,999	20,902	9,121	11,781	56.4	498	2.4	237	261	415	2.0	191	224
\$25,000 - \$29,999	40,588	14,922	25,668	63.2	735	1.8	262	473	905	2.2	345	560
\$30,000 - \$34,999	48,915	20,031	28,884	59.0	919	1.9	432	487	1,062	2.2	486	576
\$35,000 - \$37,499	31,684	14,964	16,720	52.8	553	1.7	307	246	788	2.5	417	371
\$37,500 - \$39,999	60,763	35,829	24,934	41.0	955	1.6	544	411	2,069	3.4	1,350	719
\$40,000 - \$44,999	64,510	36,891	27,619	42.8	982	1.5	644	338	1,749	2.7	1,222	527
\$45,000 - \$49,999	51,877	32,763	19,114	36.8	640	1.2	451	189	1,222	2.4	887	335
\$50,000 - \$59,999	67,669	47,609	20,060	29.6	912	1.3	715	197	1,523	2.3	1,160	363
\$60,000 - \$69,999	41,793	30,980	10,813	25.9	449	1.1	359	90	980	2.3	809	171
\$70,000 - \$84,999	36,455	28,314	8,141	22.3	310	0.9	256	54	774	2.1	674	100
\$85,000 - \$99,999	17,884	14,426	3,458	19.3	118	0.7	100	18	400	2.2	353	47
\$100,000 and over	19,406	15,718	3,688	19.0	111	0.6	99	12	368	1.9	306	62
Total number of employees	510,522	306,685	203,839	39.9	7,370	1.4	4,500	2,870	12,377	2.4	8,279	4,098
									53,962	10.6	27,572	26,390

TABLE 11

Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2000

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$5,000	3,898	2,111	1,787	45.8	48	1.2	27	21	43	1.1	17	26
\$5,000 - \$7,499	3,056	1,163	1,893	61.9	46	1.5	11	35	35	1.1	12	23
\$7,500 - \$9,999	5,560	2,332	3,228	58.1	128	2.3	65	63	93	1.7	36	57
\$10,000 - \$12,499	8,743	3,760	4,983	57.0	177	2.0	91	86	140	1.6	60	80
\$12,500 - \$14,999	8,713	2,890	5,823	66.8	162	1.9	70	92	169	1.9	52	117
\$15,000 - \$17,499	8,805	2,666	6,139	69.7	159	1.8	41	118	181	2.1	59	122
\$17,500 - \$19,999	8,732	2,339	6,393	73.2	145	1.7	36	109	143	1.6	38	105
\$20,000 - \$22,499	7,634	1,774	5,860	76.8	128	1.7	32	96	152	2.0	36	116
\$22,500 - \$24,999	7,563	1,826	5,737	75.9	113	1.5	23	90	151	2.0	39	112
\$25,000 - \$29,999	10,003	2,612	7,391	73.9	172	1.7	55	117	221	2.2	76	145
\$30,000 - \$34,999	5,725	2,002	3,723	65.0	77	1.3	28	49	92	1.6	35	57
\$35,000 - \$39,999	3,251	1,401	1,850	56.9	43	1.3	20	23	55	1.7	26	29
\$40,000 - \$49,999	1,874	928	946	50.5	16	0.9	9	7	17	0.9	6	11
\$50,000 and over	837	228	609	72.8	5	0.6	3	2	11	1.3	2	9
Total number of employees	84,394	28,032	56,362	66.8	1,419	1.7	511	908	1,503	1.8	494	1,009
									9,907	11.7	4,223	5,684

**TABIEAU 10**  
Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi **permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 2000**

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	2 828	2 203	625	22,1%	50	1,8%	28	22	32	1,1%	28	4	170	6,0%	118	52
15 000 \$ - 19 999 \$	5 248	2 914	2 334	44,5%	138	2,6%	66	72	90	1,7%	51	39	723	13,8%	441	282
20 000 \$ - 24 999 \$	20 902	9 121	11 781	56,4%	498	2,4%	237	261	415	2,0%	191	224	2 738	13,1%	1 269	1 469
25 000 \$ - 29 999 \$	40 588	14 922	25 668	63,2%	735	1,8%	262	473	905	2,2%	345	560	5 897	14,5%	2 001	3 896
30 000 \$ - 34 999 \$	48 915	20 031	28 884	59,0%	919	1,9%	432	487	1 062	2,2%	486	576	6 790	13,9%	2 344	4 446
35 000 \$ - 37 499 \$	31 684	14 964	16 720	52,8%	553	1,7%	307	246	788	2,5%	417	371	3 823	12,1%	1 458	2 365
37 500 \$ - 39 999 \$	60 763	35 829	24 934	41,0%	955	1,6%	544	411	2 069	3,4%	1 350	719	6 500	10,7%	3 307	3 193
40 000 \$ - 44 999 \$	64 510	36 891	27 619	42,8%	982	1,5%	644	338	1 749	2,7%	1 222	527	6 867	10,6%	3 593	3 274
45 000 \$ - 49 999 \$	51 877	32 763	19 114	36,8%	640	1,2%	451	189	1 222	2,4%	887	335	4 434	8,5%	2 318	2 116
50 000 \$ - 59 999 \$	67 669	47 609	20 060	29,6%	912	1,3%	715	197	1 523	2,3%	1 160	363	5 771	8,5%	3 487	2 284
60 000 \$ - 69 999 \$	41 793	30 980	10 813	25,3%	449	1,1%	359	90	980	2,3%	809	171	3 887	9,3%	2 604	1 283
70 000 \$ - 84 999 \$	36 455	28 314	8 141	22,3%	310	0,9%	256	54	774	2,1%	674	100	3 511	9,6%	2 537	974
85 000 \$ - 99 999 \$	17 884	14 426	3 458	19,3%	118	0,7%	100	18	400	2,2%	353	47	1 568	8,8%	1 177	391
100 000 \$ et plus	19 406	15 718	3 688	19,0%	111	0,6%	99	12	368	1,9%	306	62	1 283	6,6%	918	365
Nombre total de salariés	510 522	306 685	203 839	39,9%	7 370	1,4%	4 500	2 870	12 377	2,4%	8 279	4 098	53 962	10,6%	27 572	26 390

**TABIEAU 11**  
Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi **permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2000**

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Membres des minorités visibles	
															Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	3 898	2 111	1 787	45,8%	48	1,2%	27	21	43	1,1%	17	26	345	8,9%	166	179
5 000 \$ - 7 499 \$	3 056	1 163	1 893	61,9%	46	1,5%	11	35	35	1,1%	12	23	351	11,5%	125	226
7 500 \$ - 9 999 \$	5 560	2 332	3 228	56,1%	128	2,3%	65	63	93	1,7%	36	57	672	12,1%	346	326
10 000 \$ - 12 499 \$	8 743	3 760	4 983	57,0%	177	2,0%	91	86	140	1,6%	60	80	1 255	14,4%	727	528
12 500 \$ - 14 999 \$	8 713	2 890	5 823	66,8%	162	1,9%	70	92	169	1,9%	52	117	1 141	13,1%	543	598
15 000 \$ - 17 499 \$	8 805	2 666	6 139	69,7%	159	1,8%	41	118	181	2,1%	59	122	1 078	12,2%	446	632
17 500 \$ - 19 999 \$	8 732	2 339	6 393	73,2%	145	1,7%	36	109	143	1,6%	38	105	1 233	14,1%	521	712
20 000 \$ - 22 499 \$	7 634	1 774	5 860	76,8%	128	1,7%	32	96	152	2,0%	36	116	975	12,8%	317	658
22 500 \$ - 24 999 \$	7 563	1 826	5 737	75,9%	113	1,5%	23	90	151	2,0%	39	112	886	11,7%	299	587
25 000 \$ - 29 999 \$	10 003	2 612	7 391	73,9%	172	1,7%	55	117	221	2,2%	76	145	1 005	10,0%	347	658
30 000 \$ - 34 999 \$	5 725	2 002	3 723	65,0%	77	1,3%	28	49	92	1,6%	35	57	466	8,1%	173	293
35 000 \$ - 39 999 \$	3 251	1 401	1 850	56,9%	43	1,3%	20	23	55	1,7%	26	29	285	8,8%	129	156
40 000 \$ - 49 999 \$	1 874	928	946	50,5%	16	0,9%	9	7	17	0,9%	6	11	151	8,1%	71	80
50 000 \$ et plus	837	228	609	72,8%	5	0,6%	3	2	11	1,3%	2	9	64	7,6%	13	51
Nombre total de salariés	84 394	28 032	56 362	66,8%	1 419	1,7%	511	908	1 503	1,8%	494	1 009	9 907	11,7%	4 223	5 684



**TABLEAU 9 (suite)**  
 Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1999 et 2000

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
<b>Communications</b> Employés Recrutements Promotions Cessations Effet Net	195 159	207 881	80 700	86 646	2 242	2 635	4 624	5 037	18 381	20 429
	28 399	38 864	10 941	15 239	237	493	244	382	3 239	4 879
	12 384	15 560	5 413	7 323	117	171	245	254	1 427	2 029
	26 524	32 263	10 670	12 602	248	407	499	573	2 858	4 102
	1 875	0	271	0	-11	0	-255	0	381	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation Part des recrutements Part des promotions Part des cessations	100,0	100,0	41,4	41,7	1,1	1,3	2,4	2,4	9,4	9,8
	100,0	100,0	38,5	39,2	0,8	1,3	0,9	1,0	11,4	12,6
	100,0	100,0	43,7	47,1	0,9	1,1	2,0	1,6	11,5	13,0
	100,0	100,0	40,2	39,1	0,9	1,3	1,9	1,8	10,8	12,7
<b>Autres secteurs</b> Employés Recrutements Promotions Cessations Effet Net	50 435	50 639	12 690	13 220	1 135	1 192	1 508	1 401	3 668	3 482
	5 135	5 954	1 514	1 824	131	138	51	54	512	419
	4 621	4 753	1 451	1 372	101	107	109	113	357	350
	5 131	6 880	1 425	1 594	159	162	149	207	312	380
	4	0	89	0	-28	0	-98	0	200	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation Part des recrutements Part des promotions Part des cessations	100,0	100,0	25,2	26,1	2,3	2,4	3,0	2,8	7,3	6,9
	100,0	100,0	29,5	30,6	2,6	2,3	1,0	0,9	10,0	7,0
	100,0	100,0	31,4	28,9	2,2	2,3	2,4	2,4	7,7	7,4
	100,0	100,0	27,8	23,2	3,1	2,4	2,9	3,0	6,1	5,5

**TABLEAU 9**  
Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1999 et 2000

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
<b>Tous les secteurs</b>										
Employés	584 273	595 079	260 447	260 214	8 477	8 789	14 024	13 880	61 206	63 869
Recrutements	74 341	101 836	29 209	39 330	1 041	1 628	684	991	7 934	12 326
Promotions	51 911	60 432	27 933	32 258	739	872	979	1 135	7 315	8 727
Cessations	72 943	93 640	29 616	38 597	1 110	1 458	1 479	1 797	7 151	10 357
Effet Net	1 398	0	-407	0	-69	0	-795	0	783	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	44,6	43,7	1,5	1,5	2,4	2,3	10,5	10,7
Part des recrutements	100,0	100,0	39,3	38,6	1,4	1,6	0,9	1,0	10,7	12,1
Part des promotions	100,0	100,0	53,8	53,4	1,4	1,4	1,9	1,9	14,1	14,4
Part des cessations	100,0	100,0	40,6	41,2	1,5	1,6	2,0	1,9	9,8	11,1
<b>Banques</b>										
Employés	174 283	171 956	125 510	122 724	2 205	1 987	3 760	3 873	27 575	28 586
Recrutements	16 318	21 621	9 851	12 641	169	201	164	230	2 350	3 586
Promotions	28 011	31 075	19 132	20 938	404	394	479	597	5 118	5 684
Cessations	19 037	27 929	12 479	18 405	296	392	468	591	2 627	4 040
Effet Net	-2 719	0	-2 628	0	-127	0	-304	0	-277	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	72,0	71,4	1,3	1,2	2,2	2,3	15,8	16,6
Part des recrutements	100,0	100,0	60,4	58,5	1,0	0,9	1,0	1,1	14,4	16,6
Part des promotions	100,0	100,0	68,3	67,4	1,4	1,3	1,7	1,9	18,3	18,3
Part des cessations	100,0	100,0	65,6	65,9	1,6	1,4	2,5	2,1	13,8	14,5
<b>Transports</b>										
Employés	164 396	164 513	41 547	37 592	2 895	2 975	4 132	3 569	11 582	11 372
Recrutements	24 489	35 380	6 903	9 617	504	796	225	325	1 833	3 442
Promotions	6 895	9 037	1 937	2 622	117	200	146	171	413	664
Cessations	22 251	26 552	5 042	5 990	407	497	363	426	1 354	1 835
Effet Net	2 238	0	1 861	0	97	0	-138	0	479	0
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,3	22,9	1,8	1,8	2,5	2,2	7,0	6,9
Part des recrutements	100,0	100,0	28,2	27,2	2,1	2,2	0,9	0,9	7,5	9,7
Part des promotions	100,0	100,0	28,1	29,0	1,7	2,2	2,1	1,9	6,0	7,3
Part des cessations	100,0	100,0	22,7	22,6	1,8	1,9	1,6	1,6	6,1	6,9

TABLEAU 7

Membres des groupes désignés promus en 2000 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 2000

	Tous les salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles					
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%				
Catégorie professionnelle	Nombre	2000	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999			
Cadres supérieurs	653	172	26,3	27,0	2	0,3	0,4	8	1,2	1,9	26	4,0	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12 221	5 722	46,8	47,7	102	0,8	1,0	214	1,8	1,8	1 213	9,9	10,4
Professionnels	12 287	6 094	49,6	50,3	127	1,0	0,8	234	1,9	1,8	2 349	19,1	18,1
Personnel semi-professionnel et technique	2 169	422	19,5	16,0	39	1,8	1,4	28	1,3	1,2	122	5,6	5,6
Surveillants	3 704	2 384	64,4	65,4	41	1,1	1,4	58	1,6	2,2	557	15,0	15,7
Contratantes	1 037	47	4,5	5,0	19	1,8	1,3	25	2,4	1,8	48	4,6	6,9
Personnel administratif et de bureau principal	8 098	6 436	79,5	79,2	115	1,4	1,9	144	1,8	1,5	1 565	19,3	18,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	913	437	47,9	46,2	6	0,7	1,8	20	2,2	1,4	86	9,4	7,4
Travailleurs qualifiés et artisans	2 058	101	4,9	4,2	54	2,6	2,5	66	3,2	2,4	127	6,2	5,7
Personnel de bureau	13 863	9 476	68,4	69,3	261	1,9	1,7	284	2,0	2,3	2 316	16,7	16,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 471	812	55,2	55,0	29	2,0	1,3	16	1,1	1,8	188	12,8	6,6
Travailleurs manuels spécialisés	1 438	98	6,8	10,2	62	4,3	2,7	30	2,1	1,4	97	6,7	9,0
Autre personnel de la vente et des services	390	80	20,5	20,9	8	2,1	0,3	4	1,0	2,4	27	6,9	8,4
Autres travailleurs manuels	200	24	12,0	13,5	8	4,0	3,4	5	2,5	4,1	9	4,5	7,4
Nombre total de salariés	60 502	32 305	53,4	53,8	873	1,4	1,4	1 136	1,9	1,9	8 730	14,4	14,1

TABLEAU 8

Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2000 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000

Membres des Groupes vulnérables																
	Tous les salariés	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	1999	2000	Nombre	%	1999	2000	Nombre	%	1999	2000	Nombre	%	1999
Catégorie professionnelle	Nombre	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999
Cadres supérieurs	689	109	15,8	16,1	2	0,3	0,5	11	1,6	2,2	20	2,9	2,7			
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8 848	3 499	39,5	37,8	75	0,8	0,7	179	2,0	2,2	758	8,6	8,1			
Professionnels	10 955	4 323	39,5	40,1	101	0,9	0,8	192	1,8	1,8	1 634	14,9	13,3			
Personnel semi-professionnel et technique	3 788	781	20,6	19,7	59	1,6	1,4	65	1,7	2,3	225	5,9	5,0			
Surveillants	2 081	1 170	56,2	58,2	34	1,6	1,9	47	2,3	2,3	226	10,9	9,9			
Contratantes	758	43	5,7	6,3	11	1,5	2,1	18	2,4	2,9	27	3,6	5,1			
Personnel administratif et de bureau principal	5 427	4 077	75,1	74,3	82	1,5	1,4	114	2,1	2,4	780	14,4	13,5			
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 399	388	27,7	31,6	9	0,6	0,7	16	1,1	1,1	81	5,8	4,1			
Travailleurs qualifiés et artisans	4 330	160	3,7	2,9	63	1,5	2,5	127	2,9	2,9	281	6,5	5,9			
Personnel de bureau	28 575	19 992	70,0	69,9	432	1,5	1,6	641	2,2	2,4	3 781	13,2	11,8			
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 509	2 105	60,0	62,0	66	1,9	1,5	65	1,9	1,1	341	9,7	6,4			
Travailleurs manuels spécialisés	19 940	1 547	7,8	7,4	414	2,1	1,8	245	1,2	1,3	1 977	9,9	8,8			
Autre personnel de la vente et des services	1 805	522	28,9	20,8	59	3,3	2,4	41	2,3	2,1	203	11,2	8,2			
Autres travailleurs manuels	1 911	87	4,6	9,3	52	2,7	2,8	42	2,2	2,7	49	2,6	4,6			
Nombre total de salariés	94 015	38 803	41,3	40,7	1 459	1,6	1,5	1 803	1,9	2,0	10 383	11,0	9,8			



**TABIEAU 5**  
Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	
	Nombre	2000	2000	1999	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	
Cadres supérieurs	4 810	917	19,1	17,3	20	0,4	0,5	89	1,9	1,8	152	3,2	3,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	63 674	27 324	42,9	42,5	523	0,8	0,9	1 284	2,0	2,1	5 307	8,3	8,3
Professionnels	72 452	30 836	42,6	42,2	600	0,8	0,8	1 465	2,0	2,0	10 978	15,2	14,6
Personnel semi-professionnel et technique	34 803	5 591	16,1	14,9	449	1,3	1,3	602	1,7	2,0	1 674	4,8	5,0
Surveillants	21 333	13 160	61,7	61,8	285	1,3	1,4	444	2,1	2,2	2 648	12,4	12,2
Contenaires	9 467	380	4,0	3,8	196	2,1	2,1	281	3,0	2,9	393	4,2	4,3
Personnel administratif et de bureau principal	38 423	31 681	82,5	82,9	480	1,2	1,4	784	2,0	2,0	6 196	16,1	15,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 916	3 278	41,4	40,2	98	1,2	1,4	142	1,8	1,7	444	5,6	5,1
Travailleurs qualifiés et artisans	57 445	1 604	2,8	2,6	1 090	1,9	1,8	1 758	3,1	3,3	3 424	6,0	6,2
Personnel de bureau	183 977	122 645	66,7	67,9	2 796	1,5	1,5	4 930	2,7	2,6	23 659	12,9	12,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	27 601	18 030	65,3	65,8	415	1,5	1,4	377	1,4	1,8	2 755	10,0	9,7
Travailleurs manuels spécialisés	61 960	4 141	6,7	11,9	1 389	2,2	2,1	1 315	2,1	2,3	4 818	7,8	7,7
Autre personnel de la vente et des services	10 357	2 391	23,1	21,4	261	2,5	2,1	252	2,4	2,6	1 286	12,4	9,4
Autres travailleurs manuels	6 002	624	10,4	12,8	265	4,4	4,4	206	3,4	4,3	338	5,6	7,2
Nombre total des salariés	600 220	262 602	43,8	44,6	8 867	1,5	1,5	13 929	2,3	2,4	64 072	10,7	10,4

**TABIEAU 6**  
Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%		Nombre	%	
	Nombre	2000	2000	1999	2000	1999	2000	2000	1999	2000	2000	1999	
Cadres supérieurs	510	102	20,0	21,2	2	0,4	0,0	4	0,8	0,6	8	1,6	3,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 982	2 288	38,2	37,3	44	0,7	0,7	54	0,9	1,0	466	7,8	7,5
Professionnels	10 834	4 000	36,9	35,1	73	0,7	0,6	83	0,8	0,9	1 656	15,3	14,7
Personnel semi-professionnel et technique	5 541	1 133	20,4	24,1	69	1,2	1,6	44	0,8	0,6	288	5,2	5,3
Surveillants	1 512	789	52,2	52,4	20	1,3	1,0	12	0,8	0,9	164	10,8	11,0
Contenaires	470	42	8,9	10,3	5	1,1	1,2	7	1,5	0,5	13	2,8	4,3
Personnel administratif et de bureau principal	4 501	2 958	65,7	70,4	42	0,9	1,3	62	1,4	1,0	666	14,8	11,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 559	549	35,2	29,3	5	0,3	0,8	8	0,5	0,4	107	6,9	4,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5 321	236	4,4	4,0	90	1,7	2,1	44	0,8	0,8	410	7,7	6,0
Personnel de bureau	31 609	20 182	63,8	66,2	445	1,4	1,2	364	1,2	1,0	4 499	14,2	13,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 607	4 453	67,4	64,2	141	2,1	2,2	46	0,7	0,9	975	14,8	9,1
Travailleurs manuels spécialisés	23 396	1 927	8,2	11,7	553	2,4	1,8	220	0,9	0,9	2 657	11,4	9,4
Autre personnel de la vente et des services	2 785	899	32,3	26,7	93	3,3	2,4	38	1,4	1,1	400	14,4	10,0
Autres travailleurs manuels	1 969	168	8,5	13,8	51	2,6	6,3	13	0,7	0,9	65	3,3	5,0
Nombre total des salariés	102 598	39 726	38,7	39,6	1 633	1,6	1,5	999	1,0	0,9	12 374	12,1	10,5

**TABLEAU 4**  
Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1999 et 2000

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
Calgary	47,6	46,8	45,3	0,5	1,7	1,7	1,9	3,7	3,3	5,6	9,1	9,1
Edmonton	44,5	43,4	41,5	0,7	1,8	2,0	2,0	3,3	2,9	4,4	8,4	8,5
Halifax	41,2	49,8	45,1	0,5	0,6	1,0	1,6	2,2	3,5	1,9	3,7	4,1
Montréal	39,0	46,4	46,2	0,3	0,6	0,5	1,1	1,3	1,2	3,0	4,4	4,7
Regina	42,9	51,0	50,7	0,4	2,2	2,0	2,4	4,5	4,7	1,6	3,7	4,2
Toronto	47,1	46,9	46,3	0,6	0,9	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	21,8	22,5
Vancouver	40,4	46,4	43,8	0,5	1,2	1,3	1,5	2,6	2,4	7,9	20,9	20,6
Winnipeg	32,7	38,3	38,0	0,8	3,6	3,9	1,8	3,3	3,3	2,9	5,9	6,3
Ontario	44,2	45,6	44,7	0,7	1,1	1,1	1,6	2,4	2,3	7,3	14,9	15,4
Québec	39,8	46,1	44,5	0,4	0,7	0,7	1,1	1,3	1,2	2,6	3,7	3,9
Nouvelle-Écosse	34,4	44,4	46,3	0,4	0,8	0,8	3,5	3,4	3,6	1,3	2,9	3,2
Nouveau-Brunswick	32,2	49,7	51,3	0,4	0,8	0,9	1,8	2,3	2,6	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,9	36,6	1,0	3,9	4,2	1,7	3,3	3,3	2,6	5,0	5,3
Colombie-Britannique	41,5	44,8	44,5	0,7	1,5	1,6	1,7	2,7	2,7	6,2	15,8	15,8
Île-du-Prince-Édouard	38,0	51,9	47,3	0,2	0,5	0,6	1,2	1,6	2,2	1,0	1,1	0,7
Saskatchewan	35,1	39,1	38,7	1,4	4,8	4,8	1,8	3,5	3,5	1,2	2,9	3,0
Alberta	45,3	45,1	43,3	0,7	1,9	1,9	1,9	3,4	3,1	4,0	7,6	7,6
Terre-Neuve	38,4	48,1	46,9	0,6	2,4	3,0	1,0	1,5	2,1	0,7	0,8	0,9
Yukon	31,4	58,9	57,1	3,8	7,2	6,0	0,8	3,7	3,2	1,4	5,3	4,5
Territoires du Nord-Ouest	21,9	26,8	32,4	9,6	17,6	18,1	1,4	1,2	1,3	2,5	1,8	2,8
Nunavut	—	23,9	100,0	—	17,6	0,0	—	2,1	0,0	—	4,2	0,0
Canada	40,9	44,6	43,8	0,7	1,5	1,5	1,6	2,4	2,3	5,0	10,4	10,7

**TABLERAU 3**  
*Members des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2000*

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Members des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	28 394	15 521	12 873	484	224	260	949	603	346	2 576	1 289	1 287
Edmonton	17 153	10 027	7 126	336	154	182	502	319	183	1 460	794	666
Halifax	7 600	4 172	3 428	77	54	23	263	175	88	312	154	158
Montréal	79 994	43 050	36 944	424	224	200	962	571	391	3 771	1 897	1 874
Regina	3 853	1 898	1 955	77	39	38	181	93	88	163	86	77
Toronto	153 591	82 470	71 121	1 353	692	661	3 021	1 847	1 174	34 599	16 633	17 966
Vancouver	47 381	26 613	20 768	599	338	261	1 140	680	460	9 768	4 525	5 243
Winnipeg	21 955	13 605	8 350	858	493	365	735	525	210	1 380	809	571
Régions métropolitaines de recensement	359 921	197 356	162 565	4 208	2 218	1 990	7 753	4 813	2 940	54 029	26 187	27 842
Ontario	260 673	144 107	116 566	2 840	1 584	1 256	6 056	3 856	2 200	40 230	19 939	20 291
Quebec	110 348	61 259	49 089	730	401	329	1 358	840	518	4 349	2 231	2 118
Nouvelle-Écosse	14 504	7 784	6 720	115	79	36	521	327	194	467	223	244
Nouveau-Brunswick	12 912	6 285	6 627	122	62	60	331	177	154	203	106	97
Manitoba	28 960	18 371	10 586	1 227	726	501	963	703	260	1 538	928	610
Colombie-Britannique	69 617	38 611	31 006	1 105	593	512	1 845	1 077	768	11 022	5 182	5 840
Île-du-Prince-Édouard	1 038	547	491	6	3	3	23	12	11	7	2	5
Saskatchewan	15 778	9 674	6 104	757	550	207	547	352	195	479	267	212
Alberta	60 486	34 285	26 201	1 140	552	588	1 863	1 180	683	4 568	2 345	2 223
Terre-Neuve	6 282	3 335	2 947	186	104	82	130	73	57	56	29	27
Yukon	401	172	229	24	6	18	13	8	5	18	12	6
Territoires du Nord-Ouest	789	533	256	143	87	56	10	7	3	22	9	13
Nunavut	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Canada	600 220	337 618	262 602	8 867	5 045	3 822	13 929	8 797	5 132	64 072	31 897	32 175

\* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.



**TABLEAU 2**  
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1999 et 2000

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)	1987 (%)	1999 (%)	2000 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,9	44,6	43,8	0,7	1,5	1,5	1,6	2,4	2,3	5,0	10,4	10,7
<i>Banques</i>	76,1	72,0	71,4	0,6	1,3	1,2	1,8	2,2	2,3	9,5	15,8	16,6
Transport aérien	36,5	40,1	40,7	0,4	1,5	1,7	0,8	1,9	1,2	3,5	9,9	9,2
Services au transport aérien	27,2	25,2	25,0	0,3	1,1	1,4	0,4	1,4	1,4	3,5	8,6	12,5
Transport et services ferroviaires	8,1	10,2	10,9	0,8	2,0	2,0	1,6	3,9	3,7	2,7	6,0	5,8
Transport par eau	11,9	11,2	11,6	1,4	2,3	2,3	1,5	1,4	1,4	3,4	3,1	3,3
Services du transport par eau	6,9	10,1	10,7	0,8	2,0	1,7	1,6	3,4	3,2	1,3	6,2	7,7
Camionnage	13,6	15,5	15,5	0,7	1,9	1,6	1,3	2,0	1,6	1,5	3,8	3,3
Transport en commun	17,0	41,9	24,8	1,1	2,1	2,7	3,1	3,1	3,7	2,1	6,3	6,7
Transport par pipeline	18,3	25,9	26,5	1,2	1,8	1,7	4,2	3,2	3,2	5,4	6,9	7,0
<i>Transports</i>	16,9	25,3	22,9	0,7	1,8	1,8	1,4	2,5	2,2	2,6	7,0	6,9
Diffusion des télécommunications	34,8	40,5	41,1	0,4	1,1	1,1	1,3	1,8	1,7	2,9	5,2	5,7
Transmission des télécommunications	46,7	47,5	46,7	0,5	1,0	0,9	1,1	2,0	2,0	4,6	8,9	8,6
Services postaux et de messagers	35,0	36,1	36,8	0,8	1,3	1,7	1,7	2,9	3,2	4,1	11,4	12,7
<i>Communications</i>	39,6	41,5	41,7	0,6	1,1	1,3	1,4	2,3	2,4	4,0	9,3	9,7
Mines de métaux	7,0	11,6	11,3	2,7	15,8	15,6	1,2	4,5	4,3	1,0	3,5	3,3
Silos à grain	15,1	22,7	23,1	0,5	1,9	1,9	1,4	2,5	2,4	1,1	2,9	3,2
Industrie de l'énergie électrique	—	18,9	19,8	—	0,7	0,7	—	3,4	3,3	—	9,7	9,9
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	22,7	23,2	0,3	1,7	1,8	2,8	3,9	3,7	5,6	12,1	12,2
Autres services aux entreprises	19,1	23,5	23,0	0,2	1,7	2,1	0,4	1,7	1,9	6,1	10,7	7,7
<i>Autres secteurs</i>	21,2	25,6	26,5	0,9	2,3	2,4	2,3	2,9	2,7	2,6	7,2	6,9

**TABLEAU 1**  
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2000

	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
<b>Banque centrale</b>	1 751	742	1 009	24	12	12	27	18	9	134	66	68
<b>Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire</b>	170 696	48 661	122 035	1 971	397	1 574	3 854	1 291	2 563	28 489	9 398	19 091
<b>Secteur bancaire</b>												
Industries du transport aérien	172 447	49 403	123 044	1 995	409	1 586	3 881	1 309	2 572	28 623	9 464	19 159
Industries des services relatifs au transport aérien	44 896	26 612	18 284	774	403	371	556	356	200	4 110	2 145	1 965
Industries du transport et des services ferroviaires	16 721	12 547	4 174	242	177	65	227	180	47	2 086	1 422	664
Industries du transport par eau	36 490	32 500	3 990	739	679	60	1 359	1 279	80	2 132	1 849	283
Industries des services relatifs au transport par eau	6 666	5 894	772	155	120	35	94	88	6	217	181	36
Industries du camionnage	6 874	6 141	733	118	114	4	223	218	5	529	435	94
Industries du transport en commun	40 244	34 003	6 241	646	541	105	644	552	92	1 342	1 035	307
Autres industries des services relatifs aux transports	7 800	5 863	1 937	208	153	55	291	249	42	522	424	98
Industrie du transport par pipelines	697	269	428	18	9	9	35	13	22	119	64	55
Secteur des transports	4 499	3 305	1 194	76	63	13	144	122	22	316	204	112
	164 887	127 134	37 753	2 976	2 259	717	3 573	3 057	516	11 373	7 759	3 614
Industries de la diffusion des télécommunications	34 552	20 363	14 189	376	188	188	600	426	174	1 961	1 025	936
Industrie de la transmission des télécommunications	90 246	48 134	42 112	851	419	432	1 766	1 024	742	7 749	3 951	3 798
Autres industries des télécommunications	1 578	969	609	2	2	0	8	7	1	45	28	16
Industries des services postaux et services de messagers	85 072	53 800	31 272	1 430	818	612	2 695	1 822	873	10 802	7 078	3 724
Secteur des communications	211 448	123 266	88 182	2 659	1 427	1 232	5 069	3 279	1 790	20 557	12 083	8 474
Mines de métaux	3 187	2 827	360	496	435	61	136	125	11	104	99	5
Mines de charbon	608	594	14	0	0	0	40	40	0	0	0	0
Industries de la viande et de la volaille	916	603	313	14	11	3	36	23	13	13	9	4
Industrie de la transformation du poisson	264	134	130	72	37	35	5	5	0	8	6	2
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	2 578	2 071	507	44	38	6	41	34	7	132	77	55
Industries de l'emboîtement, du matriçage et du revêtement de produits en métal	591	417	174	18	11	7	16	13	3	53	36	17
Industrie de la construction et de la réparation de navires	170	158	12	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	1 175	860	315	6	5	1	30	25	5	58	44	14
Gestion de travaux de construction	227	155	72	5	3	2	1	1	0	10	4	6
Industrie des silos à grain	8 590	6 602	1 988	164	116	48	208	165	43	272	187	85
Industrie de l'énergie électrique	14 923	11 961	2 962	102	86	16	488	452	36	1 474	1 218	256
Produits agricoles, commerce de gros	450	190	260	15	5	10	7	2	5	25	8	17
Sociétés de financement des entreprises	2 902	1 406	1 496	32	19	13	45	22	23	167	84	83
Autres exploitants immobiliers	103	52	51	1	1	0	1	1	0	12	6	6
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 300	2 533	767	60	44	16	122	101	21	403	341	62
Autres services aux entreprises	6 456	4 974	1 482	133	103	30	122	94	28	494	348	146
Affaires étrangères et aide internationale	315	108	207	1	0	1	4	1	3	34	12	22
Gestion des ressources humaines	872	363	509	14	8	6	14	5	9	32	13	19
Gestion des services économiques	1 623	684	939	36	14	22	51	23	28	147	54	93
Musées et archives	1 060	466	594	18	10	8	23	9	14	31	18	13
Projection de films cinématographiques	288	156	132	4	3	1	5	3	2	15	10	5
Théâtres et autres spectacles	598	396	202	2	1	1	8	6	2	12	12	0
Associations commerciales	152	47	105	0	0	0	2	1	1	23	5	18
Autres employés assujettis à la Loi	51 348	37 757	13 591	1 237	950	287	1 406	1 152	254	3 519	2 591	928
<b>Total - Tous les secteurs</b>	<b>600 220</b>	<b>337 618</b>	<b>262 602</b>	<b>8 867</b>	<b>5 045</b>	<b>3 822</b>	<b>13 929</b>	<b>8 797</b>	<b>5 132</b>	<b>64 072</b>	<b>31 897</b>	<b>32 175</b>

## LISTE DES TABLEAUX

1:	Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2000 .....	87
2:	Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1999 et 2000 .....	88
3:	Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2000 .....	89
4:	Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1999 et 2000 .....	90
5:	Membres des groupes désignés en 2000 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000 .....	91
6:	Membres des groupes désignés recrutés en 2000 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000 .....	91
7:	Membres des groupes désignés promus en 2000 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 2000 .....	92
8:	Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2000 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1999 et 2000 .....	92
9:	Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1999 et 2000 .....	93
10:	Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 2000 .....	95
11:	Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2000 .....	95



# Annexe C : Résumé statistique

Selon l'article 20 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 2000<sup>1</sup>.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel. La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 2000<sup>2</sup>.

Il s'agit de la douzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 2000 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1999 et 2000 ont été préparés. Les données se rapportant à l'année 1999 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard

<sup>1</sup> Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 2000.

<sup>2</sup> Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 2 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.



NOM DE SALARIÉS	NOMBRE DE SALARIÉS	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR

INDICATEUR	POINTS OBTENUS	MAXIMUM DE POINTS
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	11	16
Notation	11 sur 16	B

B3 - EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICE	INTERPRÉTATION
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	« Bon résultat »
C	60-69	Résultat de « modéré à inférieur » à la moyenne
D	<60	Résultat « médiocre »
Z	0	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	—	Rapport non reçu.

B2 - INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICATEURS 1 À 6	INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS	INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 - SOMMAIRE DES RÉSULTATS ET DE LA NOTATION

NOMBRES SIGNIFICATIFS

PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES



Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

### **Résultat de la notation**

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non

### **Situations spéciales**

#### **Problème de l'absence de représentation**

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

#### **Problème de l'absence d'activité**

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

## Indicateur 6 - Cessations de Fonctions

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

### Barème pour l'indicateur 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

$$25 / 200 = 12,5 \%$$

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

$$90 / 1\,000 = 9 \%$$

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

$$12,5 \% / 9 \% = 1,39$$

(soit environ 140 %).

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

### Barème pour l'indicateur 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimité, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimité, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

$$\text{Ratio entre les promotions et la représentation : } (12 \% / 10 \%) * 100 = 120 \%$$

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

## Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple T, on procède comme suit :

- Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.
- Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.

Tranche de rémunération	Pourcentage	Poids	Pourcentage	Poids	Pourcentage	Poids
\$50,000 et plus	3	29 %	0,87	30 %	0,9	
de 30 000 \$ à 49 999 \$	2	55 %	1,10	60 %	1,2	
Moins de 30 000 \$	1	16 %	0,16	10 %	0,1	
Total		100 %	2,13	100 %	2,20	

Le résultat total de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le résultat total de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

## Indicateur 5 - Promotions

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'est-à-dire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on ajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en

- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
  - Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
  - Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.
- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

$$44 \% / 46 \% = 96 \%$$

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

$$110 / 250 * 100 = 44 \%$$

recrutées :

mettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariées au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes

recrutées :

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariées au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariées au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariées au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

## Indicateur 4 - Recrutements



Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPBME (voir le tableau cidessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPBME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPBME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPBME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

6	Cadres supérieurs
5	Cadres intermédiaires et autres administrateurs
4	Professionnels
3	Personnel semi-professionnel et technique
3	Surveillants
3	Contremaîtres
3	Personnel administratif et de bureau principal
3	Personnel spécialisé de la vente et des services
3	Travailleurs qualifiés et artisans
3	Personnel de bureau
2	Personnel intermédiaire de la vente et des services
2	Travailleurs manuels spécialisés
2	Autre personnel de la vente et des services
1	Autres travailleurs manuels

### Indicateur 3 - Écart Salarial

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 \$, de 30 000 \$ à 49 999 \$, et 50 000 \$ ou plus.

### Barème pour l'indicateur 3

- Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :
- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 \$ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 \$ à 49 999 \$.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 \$.

L'indice d'un groupe désigné équitablenent réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'employeur.

- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
- Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

- Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :
- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

### Indicateur 1 - Représentation

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés. Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

#### Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

### Barème pour l'indicateur 1

- On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :
- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.

### Indicateur 2 - Concentration

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentation est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

#### Exemple

- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

#### Exemple

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariées se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

### Barème pour l'indicateur 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPFME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la



# Annexe B : Méthodologie de notation

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;
- fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

## Notation et indicateurs

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont

\* Bien que le fait d'égaliser ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont défectueuses du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumise annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.



1<sup>er</sup> janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

### Région métropolitaine de recensement (RMR)

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

### Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

### Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

### Secteur industriel

La plupart des employés visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

### Variation de la représentation

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur ait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

## Concentration

Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

## Écarts salariaux

Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

## Effectif ou effectif visé par la Loi

Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

## Population active canadienne

Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et mai 1996 (moment du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le

## Calcul du salaire moyen

Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 \$ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 \$ et plus à 100 000 \$ et plus.

## Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi

Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

## Cessations de fonctions

Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.





nouveau que les femmes membres de minorités  
visibles se butent à deux obstacles : elles demeu-  
rent derrière l'ensemble des femmes dans toute  
l'échelle salariale et l'ensemble des femmes  
demeure en reste par rapport à l'ensemble des  
hommes, créant ainsi une stratification à double  
palier.

tions quant au pourcentage de promotions accordées ont été observées parmi les autres travailleurs manuels (une baisse de 2,9 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,3 %), l'autre personnel de la vente et des services (1,5 %) et les contremaîtres et artisans (2,2 %).

Les membres des minorités visibles ont obtenu 19,1 % de l'ensemble des promotions accordées aux professionnels, 19,3 % parmi le personnel administratif et de bureau principal et 16,7 % parmi le personnel de bureau. Ces pourcentages sont considérablement plus élevés que la représentation du groupe au sein de ces catégories professionnelles, laquelle s'établit à 15,2 % parmi les professionnels, 16,1 % parmi le personnel administratif et de bureau principal et à 12,9 % parmi le personnel de bureau.

## SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES SELON LE SEXE, 1999 ET 2000			
Hommes dans une minorité visible		1999	2000
		92,4 %	92,8 %
Femmes dans une minorité visible		96,4 %	96,4 %

En l'an 2000, le salaire moyen des hommes faisant partie de minorités visibles et travaillant à temps plein était de 51 884 \$, soit 92,8 % du salaire de l'ensemble des hommes occupant le même genre d'emploi au sein de l'effectif visé par la Loi. Chez les travailleurs à temps plein, le salaire moyen des femmes faisant partie de minorités visibles était en l'an 2000 de 42 447 \$ et il représentait 96,4 % de celui de l'ensemble des femmes occupant le même genre d'emploi. En l'an 2000, l'écart salarial était inférieur à 7,2 % pour les hommes membres des minorités visibles et inférieur à 3,6 % pour les femmes membres des minorités visibles. Cet écart salarial s'est légèrement réduit pour les hommes membres des minorités visibles en l'an 2000, mais il s'est un peu élargi pour les femmes membres des minorités visibles.

En l'an 2000, le plus important écart salarial entre l'ensemble des hommes et les membres masculins des minorités visibles a, à nouveau, été observé au

sein du secteur bancaire, où ces derniers gagnaient en moyenne 82,8 % du salaire moyen global. L'écart salarial entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble des hommes était de 17,2 % dans le secteur bancaire, de 14,9 % dans le secteur des transports et de 9,2 % dans celui des communications. Par contre, l'écart entre les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes était le plus élevé dans le secteur des transports (7,9 %), il est suivi en cela du secteur des communications (5,9 %) et du secteur bancaire (2,7 %). Il est à souligner que tant les femmes membres des minorités visibles que les hommes membres des minorités visibles gagnaient des salaires plus élevés que l'ensemble des hommes et des femmes dans les « autres secteurs », où leurs gains étaient respectivement de 113,7 % et de 107,0 % supérieurs aux deux groupes de référence.

### POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 1999 ET 2000

Variation (Points de %)	1999	2000	Hommes dans une minorité visible		Femmes dans une minorité visible	
			L'ensemble des hommes	L'ensemble des femmes	L'ensemble des hommes	L'ensemble des femmes
			36,2 %	42,8 %	16,9 %	22,7 %
			38,9 %	44,7 %	20,1 %	22,7 %
			0,2	1,2	3,2	3,5

En l'an 2000, 13,9 % des hommes membres des minorités visibles gagnaient moins de 30 000 \$, comparativement à 9,5 % pour l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 38,9 % des hommes des minorités visibles gagnaient 50 000 \$ ou plus, comparativement à 44,7 % pour l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes membres des minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 21,6 % d'entre elles gagnaient 30 000 \$ ou moins, comparativement à 19,8 % pour l'ensemble des femmes, ce qui représente un écart de 1,8 %. Cet écart était encore plus mince dans la tranche des 50 000 \$ ou plus : 20,1 % des femmes des minorités visibles se trouvaient dans ce groupe, comparativement à 22,7 % pour l'ensemble des femmes. Ces résultats montrent à

plus haut taux constaté depuis 1987, c'est-à-dire depuis que la Loi exige que des rapports soient produits. Cette augmentation est conforme à la tendance qui a commencé à se dessiner en 1993 avec un taux de 8,4 %.

En l'an 2000, 8 727 salariés membres des minorités visibles ont été promus comparativement à 7 315 en 1999. Sur dix de ces promotions, plus de neuf ont été accordées à des personnes qui occupent un emploi à temps plein, tout comme l'année précédente.

Près de neuf promotions sur dix obtenues par les membres de minorités visibles relevaient du secteur bancaire et des communications. Le reste se répartissait entre le secteur des transports (7,6 %) et les « autres secteurs » (4,0 %). Le pourcentage de promotions obtenues par ce groupe est demeuré stable à 18,3 % dans le secteur bancaire, ce taux est à nouveau le plus élevé depuis 1987 et il est de 1,7 % supérieur à la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur bancaire en l'an 2000. Ce pourcentage a également augmenté dans le secteur des communications, soit de 1,5 % pour atteindre 13,0 %. Il s'agit là du pourcentage le plus élevé jamais enregistré. Il est supérieur de 3,2 % à la représentation des minorités visibles dans le secteur des communications. Le pourcentage de promotions a également augmenté dans le secteur des transports, soit de 1,4 % pour atteindre 7,4 %, un niveau qui est également supérieur à la représentation des minorités visibles dans le secteur. Par contre, le pourcentage des promotions a diminué de 0,4 % pour s'établir à 7,4 % dans les « autres secteurs », comparativement à un niveau de représentation de 6,9 % au sein de l'effectif visé par la Loi en l'an 2000.

Le pourcentage de promotions accordées aux membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi a diminué au sein de six catégories professionnelles mais il a augmenté dans sept. Il importe de souligner que la hausse des promotions observées chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (jusqu'à 6,2 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (+2,0 %), les cadres supérieurs (+1,1 %), les professionnels (jusqu'à 1,0 %). Des diminutions

minorités visibles en l'an 2000 qu'en 1999, mais la proportion que les membres des minorités ethniques représentent, à savoir 11,1 % de l'ensemble, était de 1,3 % supérieure à celle observée l'année précédente, soit 9,8 %. Elle était également supérieure à la représentation des membres des minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi, soit 10,7 %.

Pour ce qui est des différents secteurs, celui des communications comptait pour 39,6 % de toutes les cessations de fonctions touchant les membres de minorités visibles; suivaient le secteur bancaire avec 39,0 %, celui des transports avec 17,7 % et enfin les « autres secteurs » avec 3,7 %. Chez les membres de minorités visibles, les cessations de fonctions ont été, en l'an 2000, plus nombreuses dans tous les secteurs, à l'exception des « autres secteurs ». Le pourcentage des cessations de fonctions a augmenté de 0,8 % pour atteindre 6,9 % dans le secteur des transports, il a augmenté de 0,7 % pour atteindre 14,5 % dans le secteur bancaire et a enfin augmenté de 1,9 % pour atteindre 12,7 % dans le secteur des communications. Il a par contre diminué de 0,6 % pour s'établir à 5,5 % dans les « autres secteurs ».

En l'an 2000, au sein de l'effectif visé par la Loi, les départs de membres des minorités visibles ont été inférieurs aux arrivées. Il en est donc résulté un accroissement de l'emploi pour ce groupe et ce résultat s'inscrit dans la tendance établie depuis 1995. Entretemps, les arrivées ont chaque année dépassé les départs, pour un solde cumulé positif de 5 419 salariés.

En ce qui concerne le type d'emploi, l'écart entre le nombre de nouveaux salariés et les départs a été plus important dans les emplois à temps partiel (1 171) que dans les emplois à temps plein (+798).

## PROMOTIONS

Le pourcentage de promotions qui ont été accordées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 0,3 % en l'an 2000 pour atteindre 14,4 %. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe au sein de l'effectif dans son ensemble (10,7 %). C'est également le



minorités visibles recrutés. La dernière année record était 1989 où 10 602 membres des minorités visibles avaient été recrutés, mais cela ne représentait que 10,1 % de l'ensemble des recrutements effectués cette année-là et il s'agissait de la seule fois où le nombre de recrutements parmi les minorités visibles avait dépassé 10 000 personnes.

Le recrutement de membres de minorités visibles a augmenté dans les trois grands secteurs d'activité mais il a fléchi dans les « autres secteurs », il s'agit là d'une situation tout à fait opposée à celle observée en 1999. Sur dix salariés provenant de ce groupe désigné, quatre avaient été recrutés dans le secteur des communications, près de trois dans le secteur bancaire et celui des transports. Dans les « autres secteurs », le recrutement de membres des minorités visibles était de 3,4 %, soit une diminution importante par rapport à 1999 où près de 6,5 % de l'ensemble des nouveaux salariés membres des minorités visibles provenaient des « autres secteurs ».

Le secteur bancaire a recruté beaucoup de membres de minorités visibles, soit 16,6 % de tous leurs nouveaux salariés, comparativement à 14,4 % pour l'année précédente. Le recrutement de membres de minorités visibles est passé de 2,3 % à 9,7 % dans le secteur des transports, de 1,1 % à 12,6 % dans celui des communications, mais il a diminué passant de 7,0 % à 2,9 % dans les « autres secteurs ». En l'an 2000, les « autres secteurs » ont recruté 419 membres de minorités visibles.

En ce qui concerne le type d'emploi, sur dix membres des minorités visibles embauchés dans le secteur bancaire, celui des transports et les autres secteurs », sept ont obtenu un emploi à temps plein par rapport à moins de cinq dans le secteur des communications.

Les trois quarts des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi ont joint l'un des trois groupes professionnels seulement à savoir, les professionnels (13,4 %), le personnel de bureau (36,4 %) et les travailleurs manuels spécialisés (21,5 %). Les autres se sont répartis inégalement entre les autres professions.

## CESSATIONS DE FONCTIONS

Près de 3,8 % ont été recrutés parmi les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, mais un peu moins de 0,1 % se sont joints aux rangs des cadres supérieurs.

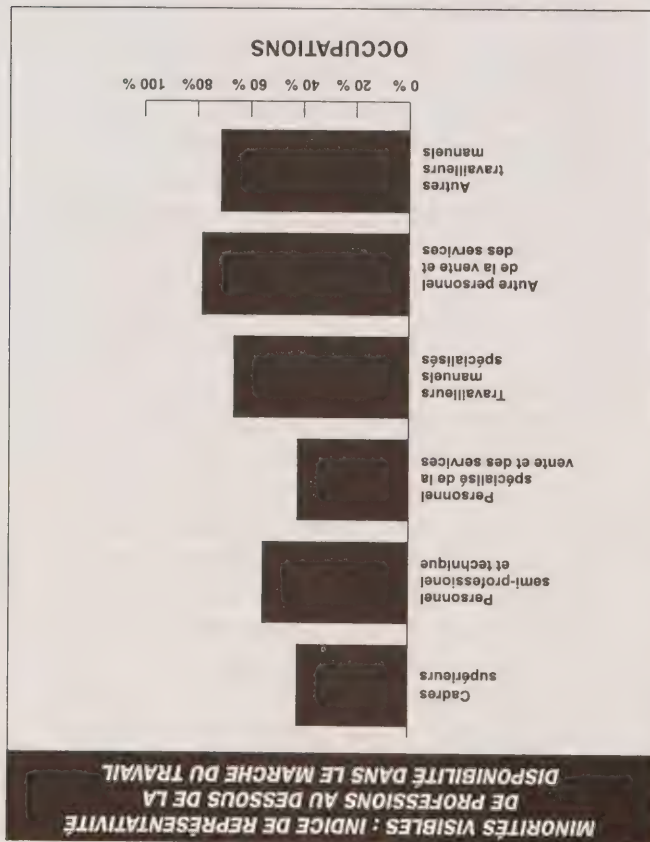
Le pourcentage de membres de minorités visibles qui sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la Loi s'est accru dans neuf catégories professionnelles, et les augmentations ont atteint jusqu'à 6,0 % dans certaines catégories. Des diminutions ont également été observées au sein de quatre catégories professionnelles, la plus importante diminution étant de 1,7 %. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées au sein du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 5,7 % à 14,8 %), parmi l'autre personnel de la vente et des services (+4,4 % à 14,4 %), le personnel administratif et de bureau principal (+3,0 % à 14,8 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (+2,2 % à 6,9 %). C'est parmi les cadres supérieurs (chute de 3,2 % à 1,6 %), les contre-maîtres - travailleurs qualifiés et les artisans (où ce pourcentage a diminué de 1,5 % pour s'établir à 2,8 %) et les autres travailleurs manuels (diminution de 1,7 % pour atteindre 3,3 %) que les diminutions ont été les plus importantes.

Quatre mille trois cent cinquante membres de minorités visibles de plus ont été recrutés dans l'effectif visé par la Loi en l'an 2000. Cette augmentation a été principalement observée parmi les professionnels (+408), le personnel de bureau (+1 534) et les travailleurs manuels spécialisés (+906). Comparativement à la proportion globale de recrutements qui est de 12,1 % en l'an 2000, le recrutement de membres de minorités visibles a atteint 15,3 % parmi les professionnels, 14,8 % parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal, 14,2 % parmi le personnel de bureau et 14,4 % parmi le personnel occupé par des membres de

Plus de 12 200 membres de minorités visibles ont été recrutés au sein de l'effectif visé par la Loi pendant l'année visée par le présent rapport. Cela représente le nombre le plus élevé de membres des

La proportion de membres de minorités visibles qui, parmi les nouveaux salariés, sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la Loi a augmenté en l'an 2000 par rapport à 1999 : elle est passée à 12,1 % par rapport à 10,7 % pour l'année précédente. Il s'agit là d'un autre record historique puisqu'en 1997 au moment où la proportion de recrutements était également de 12,1 %. Ce pourcentage se compare favorablement à la proportion de la représentation, laquelle est de 10,7 %.

## RECRUTEMENTS

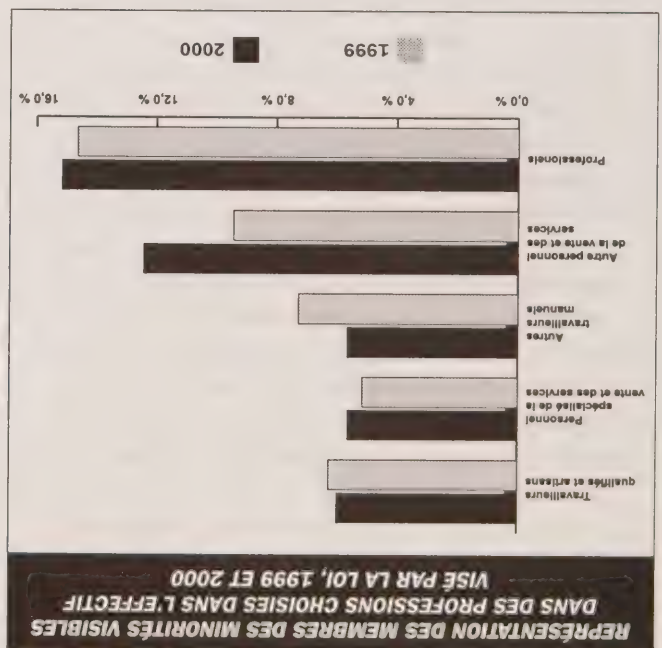


quatre, en particulier, à savoir chez les cadres supérieurs à 43,3 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien, parmi le personnel spécialisé de la vente et des services à 45,6 %, parmi les semi-professionnels et techniciens à 52,9 % et enfin, parmi les autres travailleurs manuels à 50,3 %).

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des salariés membres des minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi a atteint 10,7 % en l'an 2000, ce qui représente 76,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien, laquelle est de 14,0 %. De plus, ils demeurent sousreprésentés dans neuf catégories professionnelles, et dans

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi s'est accrue dans neuf catégories professionnelles et surtout chez le personnel de la vente et des services (jusqu'à 3,0 %), les professionnels (+0,5 %) et le personnel qualifié de la vente et des services (+0,5 %). La représentation des membres des minorités visibles a fléchi parmi cinq catégories professionnelles et ce, dans une proportion plus importante parmi les travailleurs manuels (où elle a chuté de 1,6 %). Comparativement à leur représentation globale de 10,7 % au sein de l'effectif visé par la Loi, les salariés membres des minorités visibles représentent 15,2 % des professionnels, 12,4 % des superviseurs, 16,1 % du personnel administratif et de bureau principal, 12,9 % du personnel de bureau et 12,4 % du personnel autre de la vente et des services.





Le nombre de salariés membres des minorités visibles dépassait le millier dans trois autres provinces, à savoir l'Alberta (4 568), le Québec (4 349) et le Manitoba (1 538).

La proportion de membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 0,5 % pour atteindre 15,4 % en Ontario, de 0,3 % pour atteindre 4,0 % au Québec et enfin de 0,2 % pour atteindre 5,3 % au Manitoba. Le taux de représentation est demeuré stable en Colombie-Britannique à 15,8 % et en Alberta à 7,6 %. La troisième province des Prairies, la Saskatchewan, a également enregistré une représentation des membres des minorités visibles supérieure, soit de 3,0 %. Seule l'Île-du-Prince-Édouard et les trois territoires du Nord ont enregistré une diminution quant à la représentation de ce groupe désigné.

### Profil professionnel

En l'an 2000, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit appartenaient à cinq catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, les professionnels, le personnel administratif et de bureau principal, le personnel de bureau et les travailleurs manuels spécialisés. Cette répartition est la même que celle observée depuis plusieurs années.

Les membres des minorités visibles étaient relativement mieux représentés dans la catégorie des professionnels que ceux des autres groupes désignés. En l'an 2000, plus de 17,1 % de l'ensemble des salariés membres des minorités visibles étaient des professionnels, comparativement à 11,7 % des femmes, 6,8 % des Autochtones et 10,5 % des personnes handicapées. Cependant, les deux groupes de cadres représentaient seulement 8,5 % des membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi par rapport à 11,4 % pour l'ensemble de l'effectif, 11,9 % pour l'ensemble des hommes, 11,2 % pour les femmes, 9,9 % pour les personnes handicapées et 6,1 % pour les Autochtones.

membres de minorités visibles s'est accru de près de 2 700 pour atteindre 53 962 salariés; dans les emplois à temps partiel, le nombre de membres des minorités visibles est demeuré stable. Le pourcentage de membres de minorités visibles travaillant à temps plein en l'an 2000 était donc de 84,2 %, comparativement à 85,1 % pour l'ensemble des employés représentant l'effectif visé par la Loi.

### Variations sectorielles

En l'an 2000, la représentation des minorités visibles a augmenté dans deux des quatre secteurs d'activité, mais elle a diminué dans les deux autres.

De façon plutôt surprenante, le secteur des transports, qui avait connu la hausse la plus importante sur le plan de la représentation des minorités visibles au cours des deux dernières années, a eu le taux de représentation le plus faible pour ce groupe désigné en l'an 2000, soit de 6,9 % comparativement à 7,1 % en 1999. Par contre, c'est le secteur bancaire qui a connu la plus importante amélioration au plan de la représentation des minorités visibles, celle-ci est passée de 15,8 % à 16,6 %, il est suivi en cela par le secteur des communications, où ce pourcentage est passé de 9,4 % à 9,9 %. Les « autres secteurs » ont connu une diminution quant à la représentation des minorités visibles, ce pourcentage étant passé de 7,3 % à 6,9 %.

### Variations régionales

En l'an 2000, près de 96,0 % des salariés membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi résidaient dans quatre provinces et leur importance sur le plan démographique était par ordre décroissant le suivant : Ontario, Colombie-Britannique, Alberta et Québec. A elle seule, l'Ontario regroupait les deux tiers des salariés membres des minorités visibles visés par la Loi au Canada. La province comptait 40 230 salariés membres des minorités visibles; elle est suivie en cela par la Colombie-Britannique avec 11 022 salariés (soit 17,5 %). Les autres provinces et territoires ne représentaient ensemble que 4,4 % de l'ensemble des salariés membres des minorités visibles visés par la Loi.



## 4.5 Les membres des minorités visibles

- En l'an 2000, la représentation des membres des minorités visibles s'est à nouveau accrue.
- La proportion de nouveaux salariés provenant de ce groupe a été supérieure en 1999 et ses membres se sont vu accorder davantage de promotions en l'an 2000 qu'en 1999.
- Bien que la proportion de cessations de fonctions était supérieure cette année, le résultat net des recrutements moins les cessations de fonctions a été positif puisque les recrutements ont dépassé les cessations de fonctions. Il est également à remarquer que la proportion de promotions obtenues par les salariés des minorités visibles a été supérieure à leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi.
- L'écart salarial entre les membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci mais il s'est légèrement élargi pour les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes.

### REPRÉSENTATION



En l'an 2000, l'effectif visé par la Loi comprenait 63 869 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a augmenté de nouveau passant de 10,5 % en 1999 à 10,7 % en l'an 2000. Il s'agit là d'une amélioration notable pour les membres des minorités visibles au cours des cinq dernières années, mais elle est plus faible que ce qu'aurait laissé prévoir leur disponibilité sur le marché du travail canadien, lequel est de 14,0 % d'après les données du Recensement de 2001. Les chiffres se rapportant à la disponibilité sur le marché du travail de 10,3 % établis lors du Recensement de 1996 devraient être considérés comme

un repère minimal et utilisés comme unité de comparaison indirecte jusqu'à ce que des données plus récentes soient disponibles.

Près de huit salariés membres des minorités visibles sur dix travaillaient dans le secteur bancaire et dans celui des communications en l'an 2000. Dans le secteur bancaire, 44,8 % des employés faisaient partie de ce groupe désigné, il est suivi en cela par le secteur des communications avec 32,0 %. Ce pourcentage est de 17,8 % dans le secteur des transports et de 5,5 % dans les « autres secteurs ».

Dans le passé, on comptait plus de femmes que d'hommes membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi, mais en l'an 2000, on a constaté que les femmes n'y étaient plus que de 0,4 % supérieures en nombre aux hommes; la différence était de 12,0 % en 1987. Durant les trois dernières années, le nombre d'hommes, chez les membres de minorités visibles, a augmenté plus rapidement que celui des femmes; on en compte 5 275 (jusqu'à 20,0 %) de plus, par rapport à 3 500 pour les femmes (jusqu'à 12,2 %).

En l'an 2000, la représentation des minorités visibles s'est accrue de façon plus importante dans les emplois à temps partiel, augmentant de 0,6 % pour atteindre 11,7 %. En revanche, dans les emplois à plein temps, elle a connu un accroissement d'à peine 0,2 %, pour passer à 10,6 %. Dans les emplois à temps plein, le nombre d'employés

En 1999, le pourcentage de femmes gagnant moins de 30 000 \$ était légèrement plus élevé chez les personnes handicapées que dans l'effectif féminin en général (20,2 % par rapport à 19,8 %). A l'autre extrémité de l'échelle de rémunération, 18,1 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 \$ ou plus comparativement à 22,7 % pour l'ensemble des femmes.

## SALAIRES

En l'an 2000, l'écart salarial entre les personnes handicapées et l'ensemble de l'effectif du même sexe s'est rétréci. En l'an 2000, les hommes handicapés gagnaient en moyenne 95,9 % du salaire masculin moyen pour un emploi à temps plein, soit 53 638 \$ comparativement à 55 920 \$. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 95,8 % du salaire moyen féminin, soit moins que les 95,9 % observés en 1997. Les femmes handicapées gagnaient 42 197 \$ en l'an 2000 comparativement à 44 036 \$ pour l'ensemble des femmes.

La proportion des promotions accordées aux membres de ce groupe désigné a augmenté dans le secteur bancaire, passant de 1,7 % à 1,9 %, mais elle a diminué dans le secteur des transports, où elle est passée de 2,1 % à 1,9 % et dans le secteur des communications, de 2,0 % à 1,6 %. Elle est demeurée stable à 2,4 % dans les « autres secteurs ». En dépit de cette baisse, le secteur bancaire a tout de même accordé 50,0 % de ces promotions. Il importe de remarquer que dans chacun des secteurs, la proportion des promotions accordées aux personnes handicapées était plus faible que leur représentation.

Les trois quarts des promotions accordées à des personnes handicapées l'ont été dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Ces deux secteurs emploient 64,2 % de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi. Le quart restant des promotions se répartissait entre le secteur des transports (15,1 %) et les autres secteurs (10,0 %).

En chiffres, 1 135 personnes handicapées ont été promues en l'an 2000, par rapport à 979 en 1999. Cette augmentation de 15,9 % quant au nombre de personnes promues est compensée par l'augmentation plus importante soit de 16,4 % du nombre total de promotions, lequel est passé de 51 911 à 60 432).

En 1990, la proportion des promotions obtenues par ce groupe désigné a diminué.

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2000			
Femmes handicapées	Hommes handicapés	TOUS SECTEURS	
		Autres secteurs	Transports
95,8 %	95,9 %	100,5 %	97,7 %
93,4 %	96,4 %	97,8 %	101,9 %
90,8 %	90,8 %		

Dans les quatre grands secteurs d'activité, le salaire moyen des hommes handicapés était le plus élevé dans le secteur bancaire (70 262 \$) et le plus faible dans celui des communications (47 327 \$). L'écart salarial était le plus grand dans les communications, où les hommes handicapés gagnaient 90,8 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes. L'écart salarial touchant les hommes handicapés est disparu dans le secteur bancaire en l'an 2000 où ils gagnaient 100,5 % du salaire de l'ensemble des hommes. En d'autres mots, les hommes handicapés avaient en l'an 2000 dans le secteur bancaire des salaires plus élevés que l'ensemble des hommes.

C'est à nouveau dans les « autres secteurs » que les femmes handicapées gagnaient le plus haut salaire moyen (45 272 \$) et c'est dans le secteur des transports qu'elles gagnaient le plus faible salaire moyen (39 879 \$). Mais ce salaire moyen dans le secteur des transports était supérieur à celui de l'ensemble des femmes et les femmes handicapées ont ainsi fermé l'écart qui existait par rapport à l'ensemble des femmes et elles les ont même dépassées quant aux gains. C'est dans le secteur des communications que les femmes handicapées ont enregistré le plus important écart par rapport à l'ensemble des femmes (90,8 %). Le pourcentage des hommes handicapés de l'effectif qui gagnaient 50 000 \$ ou plus était inférieur au pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif (44,7 % comparativement à 39,9 %). Cette relation était inverse dans la tranche de rémunération inférieure, étant donné que seulement 7,4 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 \$ en moyenne par rapport à 9,5 % pour l'ensemble des hommes.



diminué de 0,1 % pour s'établir à 0,9 % de toutes les personnes recrutées dans le secteur) et il est demeuré stable dans le secteur des transports à 0,9 %. Il a augmenté de 0,1 % dans le secteur bancaire pour s'établir à 1,1 % de même que de 0,1 % dans le secteur des communications pour s'établir à 1,0 %. C'est dans le secteur des communications que l'on a recruté le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 38,6 %, les transports suivent avec 32,8 %, le secteur bancaire avec 23,2 % et enfin les « autres secteurs » avec 5,5 %. Si l'on compare les chiffres touchant le nombre de personnes handicapées qui ont été recrutées l'année précédente, on constate qu'il y a eu augmentation dans sept catégories professionnelles et diminution dans cinq catégories, mais le résultat global est positif puisque les augmentations ont dépassé les diminutions et que le pourcentage global de recrutement a augmenté pour atteindre 1,0 %. Le recrutement de personnes handicapées a augmenté de façon importante parmi les cadres supérieurs (où il est passé de 0,6 % à 0,8 %), les contremaîtres artisans et travailleurs qualifiés (où il est passé de 1,5 %) et parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal (où il est passé de 1,0 % à 1,4 %). Aucune diminution notable n'a été observée.

## CESSATIONS DE FONCTIONS

Parmi les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi, le pourcentage de cessations de fonctions a diminué cette année, où il est passé à 1,9 % alors qu'il était 2,0 % en 1999. Il était inférieur à la représentation du groupe dans l'effectif et beaucoup plus faible que le sommet de 2,5 % atteint en 1995. Le nombre de personnes handicapées ayant perdu leur emploi a été de 1 797 en l'an 2000 alors qu'il était de 1 479 en 1999.

Les deux tiers des cessations de fonctions touchant des personnes handicapées ont eu lieu dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Le tiers restant se répartissait entre les transports et les « autres secteurs », à raison de 23,7 % et de 11,5 % respectivement. Il y a eu moins de cessations de fonctions (chute de 2,5 % à 2,1 %) dans le secteur bancaire et dans le secteur

## PROMOTIONS

groupe désigné.

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En l'an 2000, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi était supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse de l'emploi dans ce groupe. Il s'agit là d'une tendance, puisque le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 16 063 en 1995 à 13 929 en l'an 2000. Pendant la période allant de 1995 à 2000, le nombre de cessations de fonctions a chaque année dépassé celui des nouveaux salariés, et en chiffres nets, 4 275 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

Au cours des six dernières années, les personnes handicapées étaient le seul groupe désigné où l'on a enregistré plus de cessations de fonctions que de recrutements. Par ailleurs, les personnes handicapées étaient aussi le seul groupe désigné à avoir accusé une baisse nette au cours des 14 dernières années, à l'exception de 1989. Pour toute cette période, si l'on soustrait le nombre des cessations de fonctions de celui des nouveaux salariés, on obtient une différence de 9 568 personnes handicapées. En 1989, seule année où cette tendance s'est inversée, l'ajout net n'était que de 63 salariés. N'ont été des enquêtes d'autoidentification, la représentation des personnes handicapées aurait diminué nettement plus puisque l'apport net est presque toujours négatif. Les chiffres se rapportant à la représentation des personnes handicapées sont parfois plus élevés qu'ils ne devraient l'être en réalité par le fait que davantage d'employés travaillant déjà au sein de l'entreprise s'autoidentifient comme appartenant à ce groupe désigné.

En l'an 2000, dans l'effectif visé par la Loi, la proportion des promotions obtenues par les personnes handicapées est demeurée stable à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation de 2,3 % et beaucoup plus faible que le

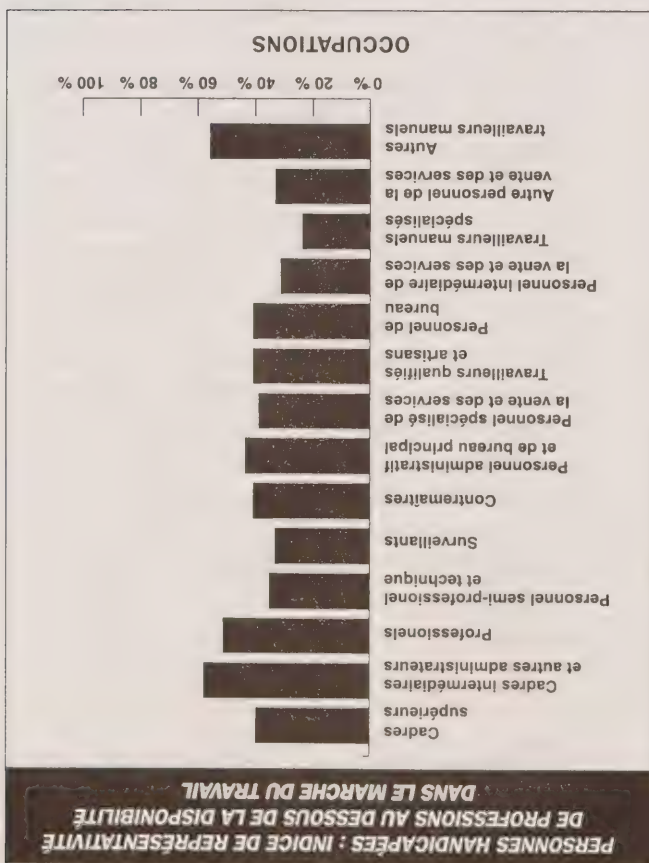
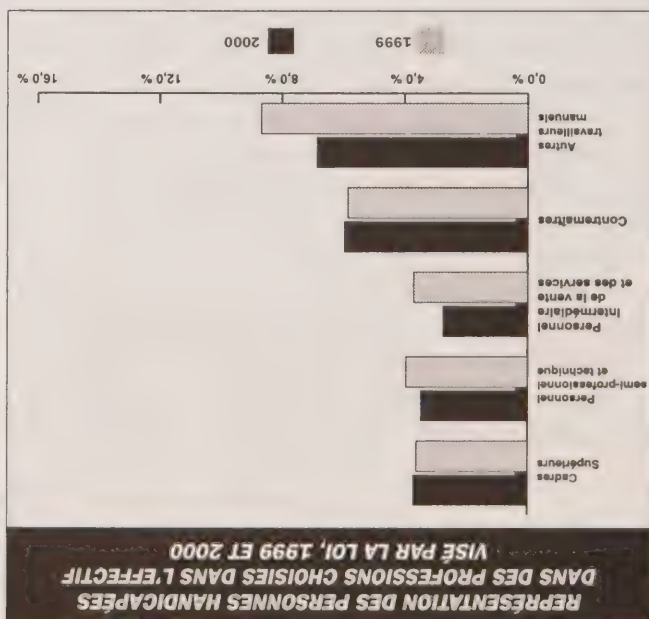
En l'an 2000, la proportion des personnes handicapées parmi les nouveaux salariés faisant partie de l'effectif visé par la Loi, a augmenté de 0,1 % pour atteindre 1,0 %. Bien qu'il s'agisse là d'une augmentation par rapport à l'année précédente, celle-ci s'inscrit toutefois dans une tendance à la baisse amorcée en 1993, où elle était de 1,7 %. Ce pourcentage est actuellement bien inférieur à leur représentation dans l'effectif (1,0 % par rapport à 2,3 %). De plus, l'actuelle proportion de personnes recrutées, soit 1,0 %, ne représente qu'une fraction de la disponibilité de ce groupe désigné sur le marché du travail canadien. Pendant l'année visée par le présent rapport, on a recruté 991 personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi. C'est en 1989 que l'on a recruté le plus grand nombre de personnes handicapées, soit 1 308 personnes.

Le recrutement de personnes handicapées n'a fléchi que dans les « autres secteurs » (où il a

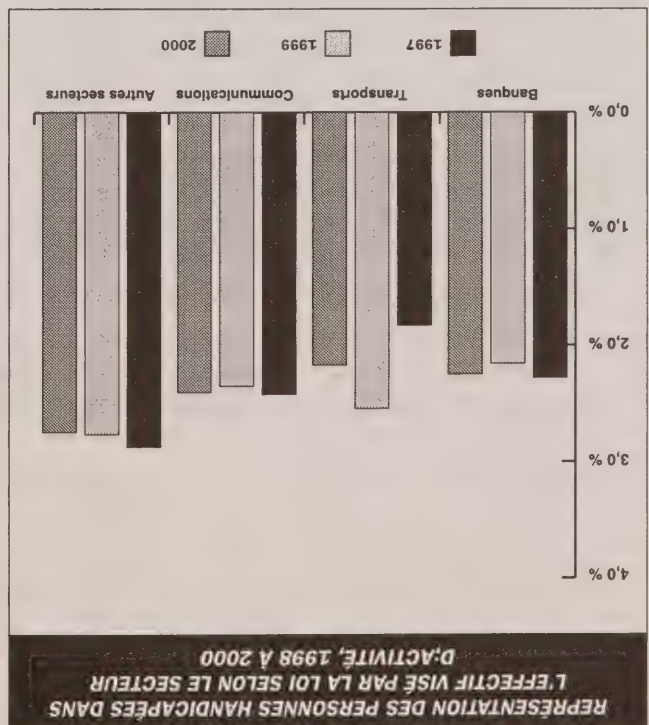
L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi en l'an 2000 était bien en deçà de sa disponibilité sur le marché du travail canadien telle qu'elle avait été évaluée en 1991, soit à 6,5 %. Le pourcentage de la représentation parmi l'effectif visé par la Loi par rapport à la disponibilité sur le marché du travail canadien était de 35,4 % seulement. Ce groupe désigné demeure sousreprésenté dans l'ensemble des 14 catégories professionnelles et ce, sans exception. Il est de plus gravement sousreprésenté dans 12 catégories professionnelles (où sa représentation est en deçà de 50,0 % de sa disponibilité).

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des personnes handicapées était supérieure à 2,3 % dans cinq catégories professionnelles : contremaîtres, travailleurs qualifiés et artisans (3,0 %), travailleurs qualifiés et artisans (3,1 %), personnel de bureau (2,7 %), personnel autre de la vente et des services (2,4 %) et autres travailleurs manuels (3,4 %).







En l'an 2000, le *secteur des transports* et les *« autres secteurs »* sont les deux principaux secteurs d'activité où le nombre de personnes handicapées a accusé une baisse importante. Il est passé de 4 132 à 3 569 dans le secteur des transports (soit une diminution de 13,7 %), faisant passer la représentation des salariés handicapés dans ce secteur de 2,5 % à 2,2 %, celui où la représentation est la plus faible parmi les quatre secteurs d'activité. La représentation de ce groupe désigné a également diminué dans les « autres secteurs », passant de 1 508 à 1 401 personnes handicapées (7,5), faisant ainsi passer sa représentation de 3,0 % à 2,8 %.

La représentation des personnes handicapées est passée de 2,2 % à 2,3 % dans le secteur bancaire, ce qui contraste fortement avec l'année 1990 où ce groupe désigné représentait 4,1 % des salariés de ce secteur. Au cours de la dernière décennie, le nombre de personnes handicapées travaillant dans le secteur bancaire a diminué : il est passé de 7 528 en 1990 à 3 873 en l'an 2000.

La représentation de ce groupe a également augmenté dans le *secteur des communications* passant de 2,3 % à 2,4 %, soit de 4 624 à 5 037

### Profil professionnel

La représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté, soit de 0,1 %, dans trois catégories professionnelles seulement. Elle a toutefois diminué dans huit catégories professionnelles et ce, dans une proportion plus importante parmi les autres travailleurs manuels (de 0,9 %), le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 0,5 %), et le personnel semiprofessionnel et technique (de 0,3 %). Ces mouvements ont eu des répercussions sur la concentration de personnes handicapées au sein de diverses catégories professionnelles. Leur proportion a augmenté parmi le personnel de bureau, passant de 33,7 % à 35,4 % ainsi que parmi les professionnels, où il est passé de 9,9 % à 10,5 %, mais elle a diminué parmi les travailleurs qualifiés et artisans, passant de 13,2 % à 12,6 %.

### Variations régionales

En l'an 2000, près des trois quarts des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. La proportion habitant l'Ontario était de 44,3 %, celle de l'Alberta de 13,6 % et celle de la Colombie-Britannique de 13,5 %. Au Québec et au Manitoba, l'effectif comptait moins de dix pour cent des personnes handicapées, soit 9,9 % et 7,3 % respectivement. En chiffres, l'effectif comprenait 6 056 personnes handicapées en Ontario, 1 863 en Alberta, 1 845 en Colombie-Britannique, 1 358 au Québec et enfin 963 au Manitoba. Les provinces de l'Atlantique et les Territoires du Nord-Ouest en regroupaient 11,6 %.

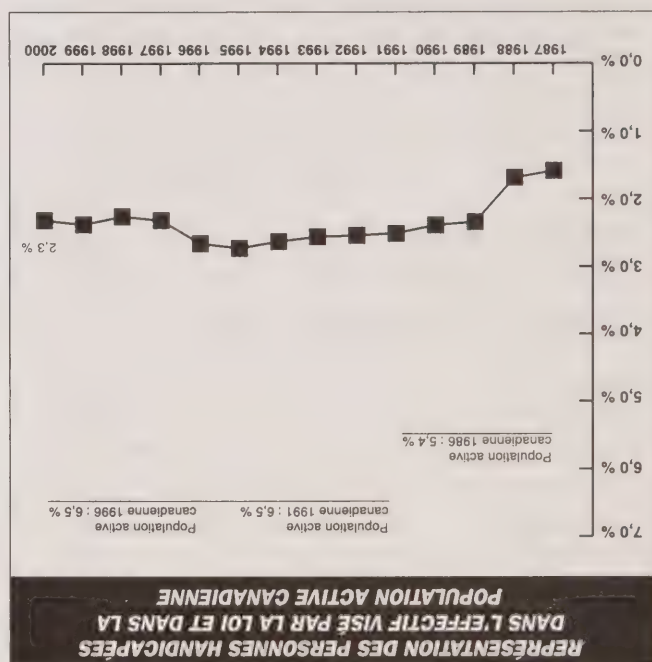
La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté dans cinq régions et ce, dans une proportion plus importante en Ontario (0,9 %, soit un gain de 87 personnes handicapées) et à Terre-Neuve (0,3 %, soit 39 personnes handicapées). Mais elle a diminué dans trois régions, et ce, dans une proportion plus importante en Colombie-Britannique (1,1 %, soit une diminution de 167 personnes handicapées) et en Alberta (0,4 %, soit 65 personnes handicapées).



## 4.4 Les personnes handicapées

- Cette année, la représentation des personnes handicapées a diminué, prolongeant une tendance à la diminution amorcée en 1996. Cette diminution est principalement attribuable aux activités menées dans le secteur des transports.
- Du point de vue géographique, plus de sept personnes handicapées sur dix résidaient dans trois provinces en l'an 2000.
- Une plus grande proportion de personnes handicapées ont été recrutées en l'an 2000, mais la proportion de celles qui ont perdu leur emploi était plus faible alors que la proportion de celles qui ont obtenu une promotion est demeurée stable pour la même période.
- En l'an 2000, l'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif s'est rétréci.

### REPRÉSENTATION



En l'an 2000, la représentation des personnes handicapées n'atteignait pas le record de 2,7 % partiel.

emplois à temps plein que sur les emplois à temps qu'en 1999. Cette diminution portait tant sur les 1999. On en comptait 13 929, soit 139 de moins 2,3 % de l'effectif comparativement à 2,4 % en 2000, les personnes handicapées représentaient tendance à la diminution amorcée en 1996. En l'an diminué. Cette diminution est conforme à la handicapées dans l'effectif visé par la Loi a En l'an 2000, la représentation des personnes

### Variations sectorielles

En l'an 2000, l'effectif visé par la Loi comprenait 8 797 hommes handicapés et 5 132 femmes handicapées. Les hommes formaient donc 63,2 % du total. En l'an 2000, le nombre d'hommes handicapés a diminué de 184, alors que le nombre de femmes a augmenté de 45 personnes.

La représentation des personnes handicapées variait entre 2,2 % et 2,8 % dans les quatre secteurs d'activité. Plus du tiers de ces employés travaillaient dans le secteur des communications, 27,9 % dans le secteur bancaire et enfin 25,7 % dans le secteur des transports. Le reste, soit 10,0 % travaillait dans les « autres secteurs ».

femmes autochtones, mais 22,7 % de l'ensemble des femmes. La situation des hommes autochtones était meilleure que celle des femmes, Autochtones ou non, puisque 34,0 % d'entre eux gagnaient 50 000 \$ et plus en l'an 2000. Ce pourcentage restait malgré tout inférieur à celui de l'ensemble des hommes (44,7 %). Dans la tranche de rémunération supérieure, il y avait, au sein de tout l'effectif visé par la Loi, quatre hommes pour deux femmes et, dans l'effectif autochtone, cinq hommes pour deux femmes. Il est donc évident que les femmes autochtones se heurtent encore à un double obstacle.

secteur des communications et 42,3 % dans les « autres secteurs ». En d'autres mots, on trouve, dans le secteur bancaire, sept hommes autochtones gagnant plus de 50 000 \$ par rapport à deux femmes autochtones, mais quatre contre deux dans les trois autres grands secteurs d'activité.

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 1999 ET 2000			
Variation (points de %)	1999	2000	Variation
Hommes autochtones	42,8 %	34,0 %	44,7 %
L'ensemble des hommes	31,3 %	34,0 %	2,7
Femmes autochtones	10,7 %	12,9 %	12,7 %
L'ensemble des femmes	19,2 %	12,7 %	3,5

La stratification était encore plus marquée que la moyenne globale observée dans le secteur des transports, où 47,9 % des femmes salariées autochtones gagnaient moins de 30 000 \$ et dans le secteur bancaire, où 35,2 % d'entre elles se situaient dans l'extrême inférieure de l'échelle salariale. Par contre, dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », les femmes autochtones se situaient dans l'extrême inférieure de l'échelle salariale et n'étaient qu'une faible minorité (11,9 % et 17,4 % respectivement).

Près de 19,1 % des femmes autochtones travaillant dans les « autres secteurs » gagnaient 50 000 \$ et plus : il s'agit là du taux le plus élevé observé parmi les quatre secteurs d'activité. Il est suivi en cela par le secteur bancaire (13,7 %) et celui des communications (13,4 %). C'est dans le secteur des transports que l'on a observé la plus faible proportion de femmes autochtones gagnant au moins 50 000 \$ (8,1 %). Toutefois, dans la tranche supérieure des salaires, les femmes autochtones font face à un grave déséquilibre par rapport aux hommes autochtones, où 48,8 % d'eux gagnent plus de 50 000 \$ dans le secteur bancaire, 30,7 % dans le secteur des transports, 28,6 % dans le



catégories professionnelles et ce, dans une mesure plus importante parmi le personnel spécialisé de la vente et des services (1,1 %).

## SALAIRES

Pour une quatrième année, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes autochtones et les autres femmes de l'effectif ainsi qu'entre les hommes autochtones et les autres hommes de l'effectif et ce, après s'être rétréci en 1999. Le déséquilibre entre les deux groupes a persisté tant pour les hommes autochtones que pour les femmes autochtones et ce, dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

Dans l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein était de 37 923 \$ en l'an 2000, par rapport à 44 036 \$ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est à nouveau élargi cette année, puisque les femmes autochtones n'ont obtenu que 86,1 % du salaire féminin moyen. Cet écart salarial s'est rétréci dans le secteur bancaire et dans les « autres secteurs » mais il s'est élargi dans le secteur des transports et dans celui des communications. C'est dans ce dernier secteur que les femmes autochtones ont continué de toucher le salaire moyen le plus élevé (40 261 \$) et que l'écart par rapport au salaire féminin général est demeuré le plus mince (91,4 %).

En l'an 2000, l'écart s'est élargi du côté masculin : les hommes autochtones obtenaient 86,3 % du salaire masculin général par rapport à 86,9 % auparavant. Le salaire moyen des hommes autochtones était de 48 238 \$ en l'an 2000 par rapport à 55 920 \$ pour l'ensemble des hommes.

En l'an 2000, près de 29,0 % des femmes autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi et occupant un emploi à temps plein gagnaient moins de 30 000 \$, comparativement à 19,8 % pour l'ensemble des femmes. Seulement 13,2 % des hommes autochtones se situaient dans cette échelle salariale par rapport à 9,5 % pour l'ensemble des hommes.

Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 \$), on trouvait seulement 12,9 % de

En l'an 2000, dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'Autochtones recrutés était supérieur au nombre d'Autochtones ayant perdu leur emploi. Le résultat net était positif et il s'agit là d'une augmentation par rapport aux cinq dernières années, puisque cela représentait une tendance à la diminution amorcée en 1995. De 1995 à 1999, les cessations de fonctions ont, chaque année, dépassé les recrutements ou y ont été équivalents.

## PROMOTIONS

En l'an 2000, un plus grand nombre d'Autochtones ont obtenu des promotions, mais leur part de l'ensemble des promotions est demeurée stable à 1,4 %. Cette proportion est demeurée stable depuis 1995, bien que leur représentation ait augmenté, passant de 1,2 % à 1,5 % pour la même période. Au total, les Autochtones ont obtenu près de 900 promotions en l'an 2000, comparativement à 740 en 1999. Plus de neuf promotions sur dix ont été accordées à des Autochtones qui occupaient un emploi à temps plein.

Plus de 45,0 % des promotions accordées à des Autochtones l'ont été dans le secteur bancaire; les trois autres grands secteurs d'activité suivaient avec des pourcentages allant de 13,0 % à 23,0 %. La proportion des promotions accordées à ce groupe désigné a augmenté dans les trois grands secteurs d'activité, et c'est dans le secteur des transports que l'augmentation a été la plus importante (+0,5 % pour passer à 2,2 %) et elle a diminué de 0,2 % dans le secteur bancaire pour s'établir à 1,3 %. Dans tous les secteurs, la proportion des promotions de salaires autochtones était égale ou supérieure à leur représentation.

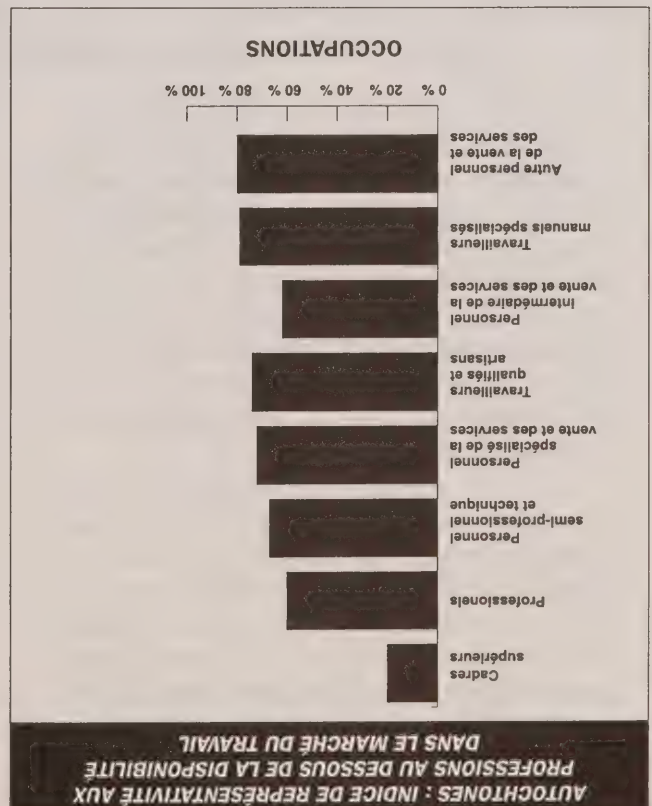
Il y a eu augmentation de la proportion de promotions de salaires autochtones dans neuf catégories professionnelles, et les augmentations les plus importantes ont été observées parmi les travailleurs manuels spécialisés (+1,7 %) et le personnel autre de la vente et des services (+1,7 %). Cette proportion a diminué dans cinq



En l'an 2000, la proportion d'Autochtones parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la Loi a augmenté par rapport à l'année précédente, passant de 1,5 % à 1,6 %. Cette hausse est bien en deçà du sommet de 1,9 % atteint en 1994. Plus de 1 600 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi au cours de l'année visée par le présent rapport; 65,0 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. Le nombre d'Autochtones recrutés a dépassé le millier pendant seulement cinq des treize années où des rapports ont été produits (à savoir 1989, 1990, 1998, 1999 et 2000).

Les nouveaux salariés autochtones se répartissent inégalement entre les quatre secteurs d'activité; les transports en comptent près de la moitié, soit 1 628 nouveaux salariés, et ils sont suivis en cela par le secteur des communications avec 30,3 %, le secteur bancaire à 12,4 % et enfin les « autres secteurs » à 8,5 %. Les « autres secteurs » affichaient le plus haut niveau de recrutements d'Autochtones en l'an 2000 avec 2,3 %, ils sont suivis par le secteur des transports avec un taux de

## RECRUTEMENTS



2,2 %. Toutefois, parmi tous les postes ouverts dans le secteur bancaire, seulement 0,9 % ont été comblés par des Autochtones, ce qui représente une diminution de 1,0 % par rapport à 1999. C'est dans le secteur des communications que le pourcentage d'Autochtones parmi les nouveaux salariés a augmenté le plus : il y est passé de 0,8 % en 1999 à 1,3 % en l'an 2000.

Dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs », huit Autochtones sur dix occupaient un emploi à temps plein comparativement à sept sur dix dans le secteur bancaire et quatre sur dix dans celui des communications.

En l'an 2000, le pourcentage de nouveaux salariés autochtones dans l'effectif visé par la Loi, a augmenté dans six catégories professionnelles et les augmentations les plus importantes ont été observées parmi le personnel autre de la vente et des services (+1,0 %), les travailleurs manuels spécialisés (+0,6 %) et les cadres supérieurs (+0,4 %). Des diminutions ont été observées dans sept catégories professionnelles, dont les plus importantes parmi les autres travailleurs manuels (3,7 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (0,5 %) et le personnel semiprofessionnel et technique (0,4 %). La chute de 6,3 % à 2,6 % observée en 1999 parmi les autres travailleurs manuels résultait d'une anomalie dans les données puisque les chiffres de 2000 sont conformes aux années précédant 1999.

## CESSATIONS DE FONCTIONS

En l'an 2000, plus de 1 450 Autochtones ont perdu leur emploi et pour une cinquième année d'affilée le nombre de cessations de fonctions a été supérieur au millier. Parmi ceux-ci, sept sur dix travaillaient à temps plein. En pourcentage de toutes les cessations de fonctions, davantage d'Autochtones ont perdu leur emploi en l'an 2000 qu'en 1999 (1,6 % par rapport à 1,5 %). Si l'on compare la situation entre les différents secteurs, les cessations de fonctions visant des Autochtones ont été inférieures dans le secteur bancaire (où elles ont diminué de 0,2 % pour s'établir à 1,4 %) et les « autres secteurs » (où elles ont diminué de 0,7 % pour s'établir à 2,4 %), et plus élevées dans le

travailleurs manuels spécialisés. On a observé une diminution de 0,2 % dans la catégorie des cadres supérieurs et celle-ci est importante si l'on tient compte du fait que la représentation des salariés autochtones est de 0,3 % au sein de ce groupe professionnel. Par contre, parmi les cinq catégories où la représentation des salariés autochtones a augmenté, c'est parmi les travailleurs manuels spécialisés (+1,4 %) que l'on a observé l'augmentation la plus importante.

La représentation des salariés autochtones dans les « autres secteurs » est passée de 2,3 % à 2,4 % et cette hausse a été attribuée aux augmentations observées au sein de 7 catégories professionnelles. La représentation de ce groupe désigné dans les « autres secteurs » était supérieure à 2,4 % dans trois catégories, à savoir les autres travailleurs manuels (6,0 %), les travailleurs manuels spécialisés (4,5 %) et les travailleurs qualifiés et les artisans (4,4 %).

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. En l'an 2001, la représentation des Autochtones au sein de l'effectif a atteint près de 70,5 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien (1,5 % sur 2,1 %). Les Autochtones étaient adéquatement représentés dans trois catégories professionnelles, mais ils étaient sousreprésentés à des degrés divers dans 11 catégories. Leur représentation a atteint près de 80,0 % de leur disponibilité sur le marché du travail dans cinq catégories professionnelles, mais elle se situait entre 50,0 % et 79,0 % dans cinq catégories et ils étaient nettement sous-représentés dans une catégorie professionnelle, à savoir les cadres supérieurs, où il représentait 15,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail canadien.

que toutes les diminutions étaient modérées. La représentation des Autochtones était supérieure à la moyenne globale de 1,5 % dans cinq catégories professionnelles et plus particulièrement dans celle des autres travailleurs manuels (4,4 %). Leur représentation a été la plus faible dans la catégorie des cadres supérieurs où elle s'établissait à 0,4 %.

Dans le secteur bancaire, la représentation des salariés autochtones a, en l'an 2000, diminué au sein de neuf catégories professionnelles et n'a augmenté que dans l'une d'entre elles. Les plus importantes diminutions ont été observées parmi les travailleurs qualifiés et les artisans (1,0 %) et le personnel autre de la vente et des services (0,7 %). On a observé une augmentation parmi les travailleurs qualifiés et les artisans (+5,3 %) mais cela rendait compte du recrutement d'un Autochtone au sein de ce groupe. On a observé une diminution importante dans les deux groupes de cadres où leur représentation combinée a diminué, passant de 1,4 % à 1,1 %.

C'est dans le secteur des transports que les Autochtones ont obtenu les meilleurs résultats, leur représentation a augmenté au sein de neuf catégories professionnelles et elle a diminué dans trois seulement. Leur représentation a augmenté de façon plus importante parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal (augmentation allant jusqu'à 0,2 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (0,2 %), mais elle a diminué de 0,2 % parmi les travailleurs manuels spécialisés.

Bien que la représentation globale des Autochtones dans le secteur des communications ait augmenté de 0,2 % pour s'établir à 1,3 % en l'an 2000, elle a diminué ou est demeurée stable dans neuf catégories professionnelles. Les diminutions les plus importantes ont, à nouveau, été observées parmi les autres travailleurs manuels (3,8 %), où elle est passée de 18,1 % en 1997 à 10,5 % en l'an 2000. Hormis les autres travailleurs manuels, la représentation autochtone oscillait entre 0,3 % pour les cadres supérieurs et 2,2 % pour les



transports que l'on a assisté à la hausse la plus importante de la représentation autochtone (elle est passée de 1,2 % à 1,8 %), mais elle a également augmenté dans le secteur des communications (où elle est passée de 1,1 % à 1,3 %) et dans les « autres secteurs » (où elle est passée de 2,0 % à 2,4 %). La représentation des Autochtones dans le secteur bancaire n'a pas progressé puisque depuis 1996 elle oscille entre 1,1 % et 1,3 %.

### Variations régionales

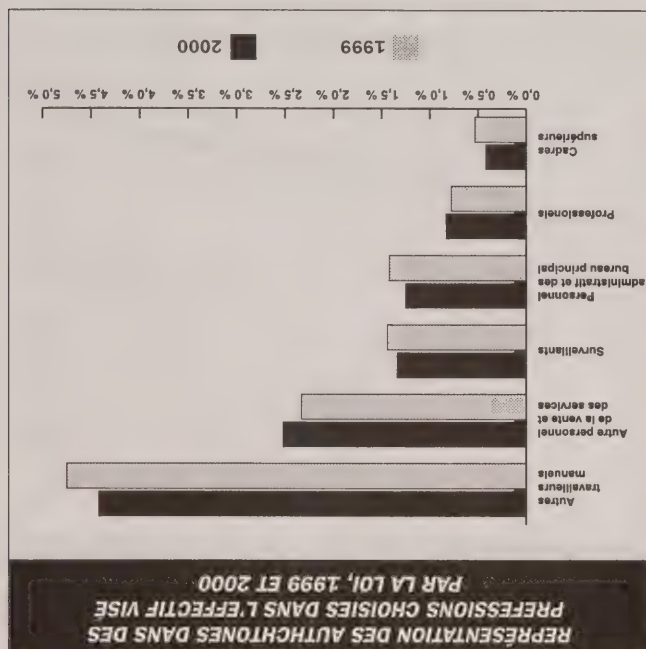
En l'an 2000, plus des trois quarts des Autochtones compris dans l'effectif visé par la *Loi* travaillaient dans l'une des quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta. Dans chacune de ces provinces, le nombre de salariés autochtones dépassait le millier. Leur représentation est demeurée stable à 1,1 % en Ontario et à 1,9 % en Alberta mais elle a augmenté en Colombie-Britannique, passant de 1,5 % à 1,6 % ainsi qu'au Manitoba, passant de 3,9 % à 4,2 %.

La représentation des Autochtones en tant que pourcentage de l'effectif visé par la *Loi* était en l'an 2000 plus élevée que la moyenne nationale enregistrée dans toutes les provinces de l'Ouest et dans les territoires de même qu'à Terre-Neuve. Les salariés autochtones représentaient 18,1 % de l'effectif visé par la *Loi* dans les Territoires du Nord-Ouest, 6,0 % au Yukon, 4,8 % en Saskatchewan, 4,2 % au Manitoba et 3,0 % à Terre-Neuve. Par contre, dans les provinces de l'Est et du Centre (à l'exception de Terre-Neuve), la représentation des Autochtones était plus faible, allant de 0,6 % à l'Île-du-Prince-Édouard jusqu'à 1,1 % en Ontario.

### Profil professionnel

En l'an 2000, dans l'effectif visé par la *Loi*, près de six salariés autochtones sur dix faisaient partie de l'une des trois catégories professionnelles suivantes : le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans, les travailleurs manuels spécialisés. La répartition des salariés autochtones entre les 14 catégories professionnelles a changé : il y a eu une hausse dans quatre catégories, à

savoir les professionnels (où leur pourcentage est passé de 6,4 % à 6,8 %), les travailleurs qualifiés et les artisans (de 12,2 % à 12,3 %), les travailleurs manuels spécialisés (de 15,0 % à 15,7 %) ainsi que le personnel autre de la vente et des services (de 2,0 % à 2,9 %). Les changements survenus quant à la répartition se sont traduits par une diminution de la représentation dans huit catégories professionnelles, dont les plus importantes ont été observées parmi les administrateurs et le personnel de bureau principal (où leur pourcentage est passé de 6,2 % à 5,4 %). En l'an 2000, plus du tiers des salariés autochtones se classaient dans la catégorie du personnel de bureau. La représentation des salariés autochtones dans les deux groupes de cadres a diminué de 0,2 % pour s'établir à 6,1 % en l'an 2000; mais elle a légèrement augmenté pour atteindre 11,8 % dans les deux catégories de professionnels.

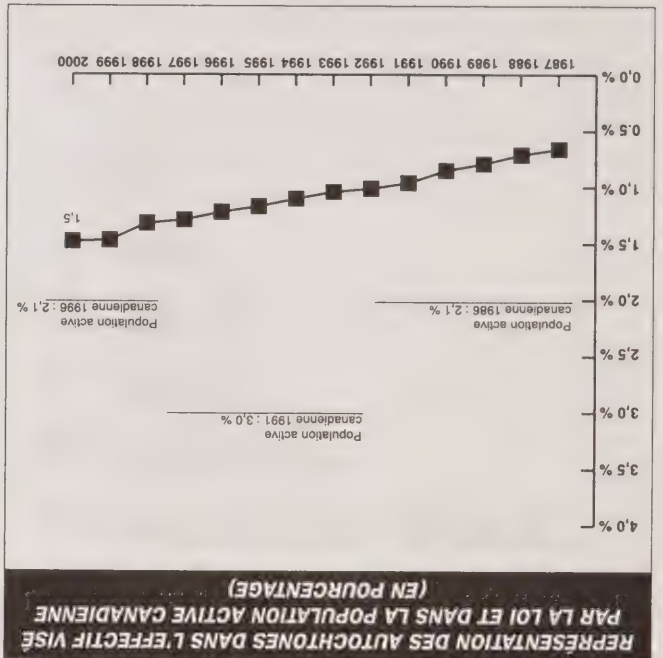


En pourcentage de l'effectif, la représentation de salariés autochtones a augmenté dans cinq catégories professionnelles mais elle a diminué dans trois et est demeurée stable dans six. L'augmentation la plus notable a été observée parmi le personnel autre de la vente et des services (+0,4 %), alors



- En l'an 2000, la représentation des Autochtones est demeurée au même niveau qu'en 1999, mais le niveau de 1,5 % était à nouveau le plus élevé depuis 1987.
- Leur représentation a augmenté dans tous les secteurs, à l'exception du secteur bancaire, où il a diminué de 0,1 % pour passer à 1,2 %.
- Plus des trois quarts des Autochtones visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces et la plupart étaient répartis entre trois catégories professionnelles.
- Cette année, le nombre d'Autochtones recrutés a augmenté tout comme le nombre de ceux qui ont perdu leur emploi. L'effet net était toutefois positif puisque le nombre de recrutements a dépassé le nombre de cessations de fonctions.
- Cette année, le nombre de promotions a augmenté parmi les Autochtones.
- La plupart des promotions accordées à des Autochtones ont eu lieu dans le secteur bancaire.
- Cette année, l'écart salarial moyen entre les Autochtones et l'ensemble de l'effectif s'est élargi tant chez les hommes que chez les femmes.

## REPRÉSENTATION



En l'an 2000, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif visé par la Loi. Cela demeure le niveau le plus élevé depuis 1987, où la représentation était de 0,7 % seulement. En l'absence des données du Recensement de 2001, on ne peut comparer leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi à leur disponibilité sur le marché du travail canadien cette année. La représentation

## Variations sectorielles

des Autochtones était toutefois inférieure à leur disponibilité sur le marché de travail canadien, laquelle était de 2,1 % en 1996.

En l'an 2000, l'effectif visé par la Loi comptait 8 789 Autochtones, dont 1 987 (ou 22,6 %) dans le secteur bancaire, 2 975 (33,9 %) dans le secteur des transports, 2 635 (30,0 %) dans le secteur des communications et 1 192 (13,6 %) dans les « autres secteurs ».

Le nombre d'Autochtones qui travaillaient à temps plein et à temps partiel a augmenté respectivement de 277 et de 35 personnes. La représentation de ce groupe désigné était plus élevée dans les emplois à temps partiel (1,7 % par rapport à 1,4 %).

En l'an 2000, la représentation des Autochtones est demeurée stable ou était en hausse dans tous les secteurs, à l'exception du secteur bancaire où elle a diminué de 1,3 %, passant ainsi à 1,2 %. Elle est demeurée stable à 1,8 % dans le secteur des transports, mais a augmenté de 0,2 % pour passer à 1,3 % dans le secteur des communications et de 0,1 % pour passer à 2,4 % dans les « autres secteurs ». Depuis 1996, c'est dans le secteur des

Dans les autres secteurs, 15, 1 p. 100 des femmes recevaient moins de 30 000 dollars en 2000, comparativement à 18,2 p. 100 en 1999. Amélioration encore plus remarquable, le pourcentage de celles qui gagnaient plus de 50 000 dollars dans ce secteur est passé de 30,4 p. 100 en 1999 à 37,6 p. 100 en 2000, soit le taux d'augmentation le plus élevé des quatre secteurs.

Par contre, le pourcentage d'hommes ayant un niveau salarial inférieur variait entre 5,8 et 13,1 p. 100 dans les quatre principaux secteurs. En outre, 59,0 p. 100 des hommes des autres secteurs gagnaient plus de 50 000 dollars, suivis de 57,7 p. 100 des hommes du secteur bancaire.

proportion de celui des hommes est passé de 75,3 à 74,4 p. 100. Il s'est rétréci dans les banques et les communications et surtout dans les autres secteurs où le salaire des femmes en pourcentage de celui des hommes est passé de 78,4 à 80,0 p. 100.

Les femmes des autres secteurs bénéficiaient encore du salaire moyen le plus élevé de la main-d'œuvre visée par la Loi, soit 48 309 dollars, mais c'est dans le secteur des communications que l'écart salarial était le plus faible, les femmes y gagnant 86,6 p. 100 du salaire des hommes.

Environ 19,8 p. 100 des femmes travaillant à temps plein gagnaient moins de 30 000 dollars en 2000, comparativement à seulement 9,5 p. 100 des hommes. Aux niveaux salariaux supérieurs, 22,7 p. 100 d'entre elles gagnaient plus de 50 000 dollars, comparativement à 44,7 p. 100 des hommes. Autrement dit, il y avait deux fois plus de femmes que d'hommes aux niveaux de salaire inférieurs et deux fois moins aux niveaux supérieurs. Aux niveaux intermédiaires, soit entre 30 000 et 49 999 dollars, on trouvait 45,8 p. 100 d'hommes et 57,5 p. 100 de femmes. Bonne nouvelle, le pourcentage des femmes gagnant moins de 30 000 dollars par année a diminué de 3,0 p. 100 et celui des femmes gagnant plus de 50 000 dollars a augmenté de 3,5 p. 100.

Dans le secteur bancaire en particulier, seulement 23,3 p. 100 des femmes travaillant à temps plein gagnaient moins de 30 000 dollars, comparativement à 27,4 p. 100 en 1999, et 23,6 p. 100 d'entre elles touchaient plus de 50 000 dollars en 2000, comparativement à 20,1 p. 100 en 1999. La situation était en partie différente dans le secteur des transports. Dans ce secteur, en effet, aux niveaux inférieurs, la part des femmes a augmenté au lieu de diminuer, passant de 30,2 à 32,4 p. 100, mais elle a augmenté aux niveaux supérieurs, passant de 13,5 à 16,8 p. 100. C'est dans le secteur des communications que la situation était la meilleure à cet égard, 10,4 p. 100 seulement des femmes y gagnant moins de 30 000 dollars en 2000, comparativement à 13,1 p. 100 en 1999 et 21,5 p. 100 d'entre elles y touchant plus de 50 000 dollars, comparativement à 18,6 p. 100 en 1999.

## SALAIRES

### SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2000

63,5 %	Banques
74,4 %	Transports
86,6 %	Communications
80,0 %	Autres secteurs
78,8 %	TOUS LES SECTEURS

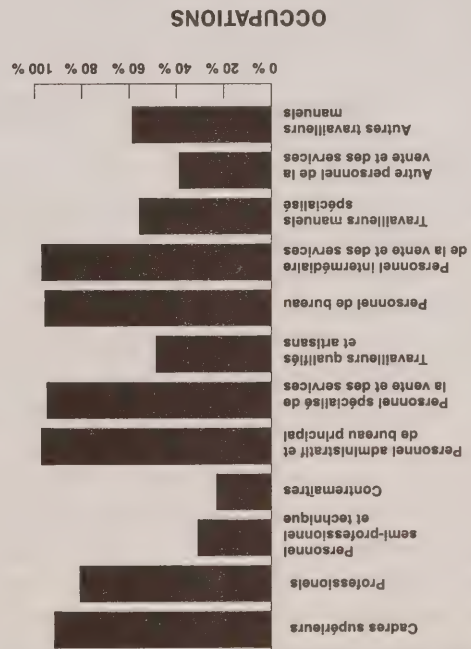
représentation dans tous les secteurs. Dans le secteur bancaire, les femmes ont obtenu près de 67,4 p. 100 des promotions en 2000, comparativement 68,3 p. 100 en 1999, soit, dans les deux cas, un taux inférieur à leur taux de représentation, qui était de 71,4 p. 100. Depuis des années, le taux d'avancement moyen des femmes se situe à 72,0 p. 100 dans ce secteur. En nombres absolus, 20 938 femmes y ont obtenu une promotion, soit 1 801 de plus qu'en 1999.

Le taux d'avancement des femmes a chuté aussi dans les autres secteurs, passant de 31,4 p. 100 en 1999 à 28,9 p. 100 en 2000, mais il est quand même resté plus élevé que leur taux de représentation, qui était de 26,1 p. 100 dans ces secteurs. Dans le secteur des communications, il est passé de 43,7 à 47,1 p. 100, ce qui est beaucoup plus que leur taux de représentation dans ce secteur, qui s'élevait à 41,7 p. 100. Il a aussi augmenté dans le secteur des Transports, où il a sauté de 28,1 à 29,0 p. 100, soit un taux plus élevé que leur taux de représentation de 22,9 p. 100.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a diminué en général, mais il est resté aussi large qu'auparavant aux catégories salariales supérieures et inférieures. Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein s'élevait à 44 036 dollars en 2000, soit 78,8 p. 100 du salaire moyen des hommes, qui était de 55 920 dollars, ce qui représente une amélioration remarquable par rapport au taux de 77,6 p. 100 atteint en 1999. La hausse s'est produite dans les quatre principaux secteurs visés par la Loi, mais surtout dans les autres secteurs, où elle a été de 3 000 dollars. Cependant, comme le salaire moyen des hommes a aussi augmenté dans certains secteurs, l'écart s'est élargi dans les transports où le salaire moyen des femmes en



# INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHE DU TRAVAIL



La baisse du taux d'embauche des femmes s'est manifestée chez les employées de bureau et les vendeuses à augmenté. Le taux d'embauche a chuté dans sept catégories professionnelles, soit chez les cadres supérieurs (-1,2 p. 100), le personnel semi-professionnel et technique (-3,6 p. 100), les surveillants (-1,3 p. 100), le personnel de bureau (-2,4 p. 100), le personnel administratif et de bureau principal (-4,7 p. 100), les travailleurs manuels spécialisés (-3,5 p. 100) et les autres travailleurs manuels (5,3 p. 100). Par contre, il a augmenté dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres intermédiaires et autres administrateurs (+0,9 p. 100), les professionnels (+1,8 p. 100), le personnel spécialisé de la vente et des services (+5,9 p. 100), le personnel intermédiaire de la vente et des services (+3,2 p. 100) et autre personnel de la vente et des services (+5,5 p. 100).

## CESSATIONS D'EMPLOI

En 2000, les employeurs visés par la Loi ont licencié 8 854 femmes de plus qu'en 1999. Le

## PROMOTIONS

Le taux de cessation d'emploi des femmes a augmenté dans sept catégories professionnelles et il a diminué dans sept autres. La hausse a été plus élevée chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs et dans la catégorie autre personnel de la vente et des services. Elle a été beaucoup plus faible chez les cadres, les professionnels, les surveillants et le personnel de la vente.

Les femmes ont obtenu 4 325 promotions de plus qu'en 1999, soit 32 258 sur les 51 911 qui ont été accordées à la main-d'œuvre visée par la Loi. Leur part, cependant, a légèrement diminué, passant de 53,4 p. 100 en 1999 à 53,8 p. 100 en 2000. Ce taux, le plus faible depuis 1987, était inférieur au sommet de 59,7 p. 100 atteint en 1990. Cependant, il était supérieur au taux de représentation des femmes et au taux d'avancement des hommes, qui s'est élevé à 46,6 p. 100 en 2000.

Le taux de cessation d'emploi des femmes a augmenté dans tous les secteurs, passant de 12 479 à 18 405 dans le secteur bancaire, de 5 042 à 5 990 dans le secteur des transports, de 10 670 à 12 602 dans le secteur des communications et de 1 425 à 1 594 dans les autres secteurs.

En nombres absolus, les cessations d'emploi ont augmenté dans tous les secteurs, le taux de cessation d'emploi des femmes a diminué de 1,2 p. 100 dans les communications et de 4,6 p. 100 dans les autres secteurs. Cependant, il a augmenté dans le secteur bancaire, où il est passé de 65,6 à 65,9 p. 100, et il s'est maintenu à 22,6 p. 100 dans le secteur des transports.

En ce qui concerne les secteurs, le taux de cessation d'emploi des femmes a diminué de 1,2 p. 100 dans les communications et de 4,6 p. 100 dans les autres secteurs. Cependant, il a augmenté dans le secteur bancaire, où il est passé de 65,6 à 65,9 p. 100, et il s'est maintenu à 22,6 p. 100 dans le secteur des transports.

En nombres absolus, les cessations d'emploi ont augmenté dans tous les secteurs, passant de 12 479 à 18 405 dans le secteur bancaire, de 5 042 à 5 990 dans le secteur des transports, de 10 670 à 12 602 dans le secteur des communications et de 1 425 à 1 594 dans les autres secteurs.

ries, elle a diminué dans quatre et n'a pas changé dans deux. Les quatre principales hausses sont survenues chez les cadres supérieurs (17,9 à 19,3 p. 100), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (42,9 à 43,5 p. 100), les professionnels (38,6 à 39,4 p. 100) et dans la catégorie autre personnel de la vente et les services (30,6 à 33,2 p. 100). Il n'y a pas eu de baisse importante cette année.

Dans les *Autres* secteurs, le taux de représentation des femmes est passé de 25,6 à 26,5 p. 100, en raison d'une hausse dans 11 des 14 catégories professionnelles, et surtout dans les deux groupes de cadres et les deux groupes de professionnels. Il n'a baissé que dans deux catégories, soit Personnel de bureau (78,7 à 77,9 p. 100) et Autre personnel de la vente et des services (16,1 à 13,2 p. 100).

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

Même si la représentation des femmes dans la main-d'œuvre visée par la Loi a atteint près de 94,2 p. 100 de l'effectif disponible, soit 43,7 sur 46,4 p. 100, elle restait insuffisante dans 12 catégories professionnelles. Les femmes étaient gravement sous-représentées dans quatre catégories professionnelles où leur taux de représentation était inférieur à 50,0 p. 100 de leur taux de disponibilité, soit le personnel semi-professionnel et technique, les surveillants, les travailleurs qualifiés et les artisans et l'autre personnel de la vente et des services.

## EMBAUCHE

En 2000, la part de l'embauche des femmes dans la main-d'œuvre visée par la Loi a été moins élevée que l'année précédente, passant de 39,3 à 38,6 p. 100. Cependant, près de 40 000 femmes ont été embauchées en 2000 comparativement à environ 30 000 en 1999, soit 14 000 de plus qu'en 1997, ce qui représente le niveau d'embauche le plus élevé depuis 1989. La tendance est la même pour les employées à temps plein et à temps partiel. Près de 25 000 femmes ont été engagées à temps plein en 2000 comparativement à 16 600 en 1999 et 14 400 l'ont été à temps partiel, comparativement à 12 600 l'année précédente.

vente et des services, où il a sauté de 40,2 à 41,4 p. 100 et chez les autres personnels de la vente et des services, où il a bondi de 21,4 p. 100 à 23,1 p. 100. La représentation des femmes est encore la plus élevée dans la catégorie du personnel de bureau, où le taux est de 66,7 p. 100, et dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services, où il se situe à 65,3 p. 100.

Dans le secteur *bancaire*, la représentation des femmes a diminué, passant de 72,0 à 71,4 p. 100, des baisses s'étant produites dans cinq catégories professionnelles, soit celles des professionnels, des surveillants, du personnel administratif et de bureau principal, du personnel spécialisé de la vente et des services et du personnel de bureau. Cependant, ces baisses ont été compensées par d'importantes hausses dans les catégories des cadres. Les femmes sont maintenant majoritaires chez les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, où leur représentation est passée de 50,5 à 50,7 p. 100, et chez les cadres supérieurs, où elle a grimpé de 21,7 p. 100 à 23,7 p. 100, alors qu'elle était de 19,6 p. 100 seulement il y a deux ans. Elles occupent aussi la majorité des postes dans six autres catégories professionnelles et surtout dans les quatre suivantes : le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal, les surveillants et les professionnels et semi-professionnels, dont elles constituent respectivement 86,2, 83,0, 79,9 et 51,0 p. 100 de l'effectif.

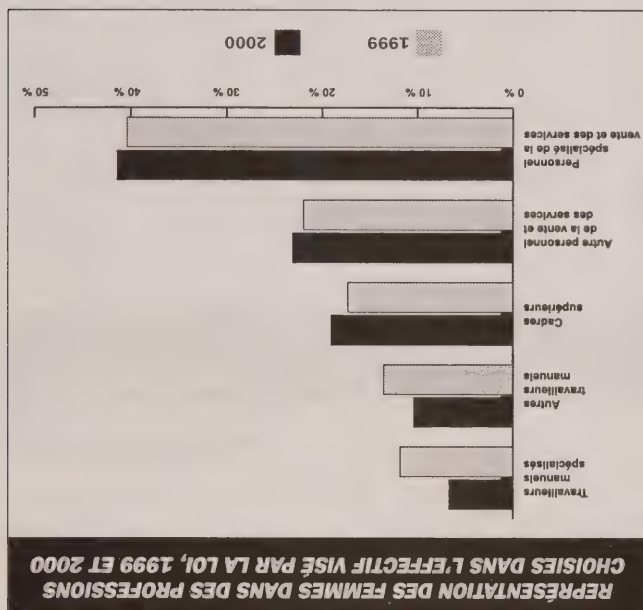
Dans le secteur des *transports*, la représentation des femmes a fait toute une chute, passant de 25,3 p. 100 en 1999 à 22,9 p. 100 en 2000. La baisse était surtout concentrée dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés, où le taux est passé de 12,7 à 5,8 p. 100. Par contre, les femmes ont vu leur représentation s'améliorer dans presque toutes les autres catégories. Les améliorations les plus remarquables se sont produites chez les cadres supérieurs, où le taux est passé de 11,3 à 14,2 p. 100, chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il a monté de 19,5 à 21,0 p. 100, chez le personnel administratif et de bureau principal, où il a grimpé de 75,3 à 78,2 p. 100 et dans la catégorie autre personnel de la vente et des services où il a fait un bond de 29,4 à 33,0 p. 100.

Dans le secteur des *communications*, la représentation des femmes a augmenté dans huit catégo-



**Profil des catégories professionnelles**

En 2000, les femmes de la main-d'oeuvre visée par la Loi étaient très concentrées dans le travail de bureau et en particulier dans les trois catégories professionnelles suivantes : le personnel de bureau, le personnel administratif et de concen- principal et les surveillants. Leur taux de concen- tration dans ces catégories a même monté, passant de 63,7 p. 100 en 1999 à 65,2 p. 100 en 2000. Par contre, chez les cadres et les professionnels, il est passé de 22,6 p. 100 en 1998 à 23,3 p. 100 en 1999 et à 24,6 p. 100 en 2000. Dans la catégorie des cadres, en particulier, il est parti de 10,1 p. 100 en 1999 pour se rendre à 10,8 p. 100 en 2000.



En 2000, la représentation des femmes a augmenté dans huit catégories professionnelles, mais elle a chuté dans six. Elle a baissé surtout dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique, où elle est tombée de 11,9 à 6,7 p. 100, et dans celle des autres travailleurs manuels, où elle est passée de 12,8 p. 100 à 10,4 p. 100. Dans les quatre autres catégories où elle a diminué, les baisses ont été mineures. Quant aux augmentations, les plus fortes sont survenues chez les cadres supérieurs, où le taux est passé de 17,3 à 19,1 p. 100, chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il est allé de 42,6 à 42,9 p. 100, chez le personnel semi-professionnel et technique, où il a grimpé de 14,9 p. 100 à 16,1 p. 100, chez le personnel spécialisé de la

La représentation des femmes a diminué dans le secteur des banques et des transports. Dans les banques, elle a baissé de 0,6 p. 100 pour s'établir à 71,4 p. 100, poursuivant une tendance à la baisse qui dure depuis 1992, où elle s'établissait à 76,3 p. 100. Elle a aussi chuté dans le secteur des transports, où elle est passée de 25,3 à 22,9 p. 100. Cette chute a effacé la hausse de 1999, mais le niveau de 2000 était semblable à celui des années précédentes, lequel était bien supérieur aux 16,9 p. 100 de 1987. Par contre, dans les communications, la représentation féminine a augmenté, passant de 41,4 à 41,7 p. 100, mais elle s'est maintenue dans la fourchette de 40,0 à 42,0 p. 100 comme elle le fait depuis dix ans. Elle a aussi grimpé dans les autres secteurs, soit de 25,2 p. 100 en 1999 à 26,1 p. 100 en 2000.

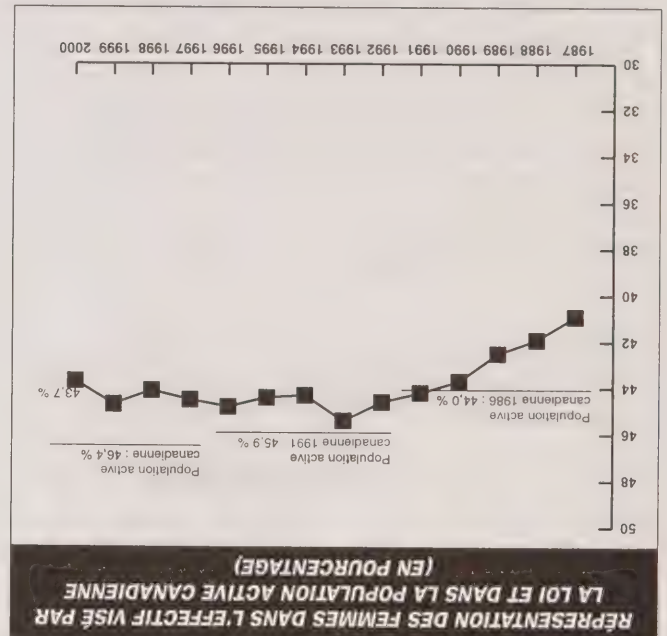
### Profil des régions

Presque neuf femmes sur dix de la main-d'oeuvre visée par la Loi habitaient les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario (45,4 p. 100), le Québec (19,1 p. 100), la Colombie-Britannique (12,1 p. 100) et l'Alberta (10,2 p. 100). Les femmes de la Colombie-Britannique ont vu diminuer leur part de la main-d'oeuvre visée par la Loi, alors que les autres ont vu la leur augmenter. La représentation des femmes a diminué dans les quatre provinces les plus peuplées, soit de 0,9 p. 100 en Ontario, où elle est passée de 45,6 à 44,7 p. 100, d'une poussière en Colombie-Britannique, où elle s'est établie à 44,5 p. 100, de 1,6 p. 100 au Québec, où elle s'est située à 44,6 p. 100 et de 1,8 p. 100 en Alberta, où elle a été de 43,3 p. 100. De toutes les provinces, c'est le Nouveau-Brunswick qui a connu le taux le plus élevé de représentation des femmes de la main-d'oeuvre visée par la Loi, soit 51,3 p. 100. Et c'est le Manitoba et la Saskatchewan qui ont obtenu le taux le plus faible, soit 36,6 p. 100 et 38,7 p. 100. Quant à l'augmentation la plus élevée, c'est encore la Nouvelle-Écosse qui en a bénéficié, passant de 44,5 à 46,3 p. 100 tandis que l'Île-du-Prince-Édouard a subi la plus forte baisse, dégringolant de 51,9 à 47,3 p. 100. Parmi les territoires, ceux du Nord-Ouest ont enregistré la plus forte hausse, s'élevant de 26,8 p. 100 en 1999 à 32,5 p. 100 en 2000.



- La représentation des femmes dans la main-d'oeuvre visée par la Loi a légèrement diminué en 2000. Il y a eu plus de femmes embauchées et plus de femmes licenciées cette année que l'an dernier. Cependant, le nombre d'embauches a dépassé le nombre de licenciements.
- La part des promotions des femmes a diminué, même si elles en ont encore obtenu la majorité.
- Les femmes ont gagné 78,8 % du salaire moyen des hommes et l'écart salarial entre les sexes s'est encore rétréci. C'est dans le secteur des banques et ensuite dans celui des communications que les femmes étaient le plus représentées.
- En général, les femmes sont encore très concentrées dans les emplois de bureau, mais elles font de grand progrès dans les catégories « cadres » et « professionnels ».

## REPRÉSENTATION



Le taux de représentation des femmes dans la main-d'oeuvre visée par la Loi a diminué, passant de 44,8 p. 100 en 1999 à 43,7 p. 100 en 2000, mais se compare bien avec celui de 1987, qui était de 40,9 p. 100. Il équivalait à 94,2 p 100 de leur taux de disponibilité de 1996, celui de 2001 n'étant pas encore disponible lorsque ce rapport a été rédigé.

La main-d'oeuvre visée par la Loi comprenait 260 214 femmes en 2000. Le nombre de travailleses a augmenté de 4 096 pour les emplois à temps plein, mais il a diminué de 4 329 pour les emplois à temps partiel. Leur pourcentage des emplois à temps plein a connu une baisse de 0,5 p. 100 pour s'établir à 39,9 p. 100 en 2000, se maintenant ainsi à peu près au même niveau depuis 1990. Celui des emplois à temps partiel a chuté de 1,1 p. 100, s'établissant à 66,8 p. 100. Il diminue constamment depuis 1995, où il était de 71,2 p. 100.

### Profil des secteurs

En ce qui concerne la répartition des femmes de la main-d'oeuvre visée par la Loi, en 2000, 47,2 p. 100 d'entre elles travaillaient dans le secteur bancaire, 33,3 p. 100 dans le secteur des communications, 14,5 p. 100 dans le secteur des transports et seulement 5,1 p. 100 dans les autres secteurs. Les chiffres correspondants pour l'année précédente sont 48,0 p. 100 pour les banques, 31,3 p. 100 pour les communications, 15,6 p. 100 pour les transports et 5,0 p. 100 pour les autres secteurs. La seule hausse qui vaut la peine d'être signalée s'est produite dans le secteur des communications.



les banques qui ont enregistré la proportion la plus élevée des promotions chez les salariés comparativement aux autres secteurs.

## SALAIRES

En 2000, le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 1 971 \$, ou 4,0 %, pour atteindre 51 175 \$. Depuis 1998, il s'est accru globalement de 10,0 %. Au cours de l'année de référence, près de 64,0 % de l'effectif visé par la Loi gagnait moins que le salaire moyen contre 66,8 % l'année précédente. Au bas de l'échelle salariale, 13,6 % des salariés gagnaient un salaire inférieur à 30 000 \$ en 2000, comparativement à 14,5 % un an auparavant. Le fait qu'un pourcentage plus élevé de l'effectif gagnait un salaire supérieur au salaire moyen en 2000 (35,9 % contre 33,2 %) constitue une amélioration par rapport à l'année 1999. Une faible majorité des salariés (50,5 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit entre 30 000 \$ à 49 999 \$, comparativement à 52,3 % en 1999.



l'effectif dans chaque secteur, la représentation des nouveaux salariés est passée de 9,4 % à 12,6 % dans le secteur des banques et de 10,2 % à 11,8 % dans les autres secteurs. Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la Loi.

Environ 67,6 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés au cours de l'année à l'effectif visé par la Loi travaillaient à plein temps, 31,6 % étaient à temps partiel et seulement 0,8 % étaient des salariés temporaires. Il s'agit là d'une variation importante par rapport à l'année précédente où 60,0 % des recrutements étaient concentrés dans les emplois à plein temps.

### CESSATIONS DE FONCTIONS

Le nombre de cessations de fonctions a augmenté considérablement (de 28,4 %) passant de 72 943 en 1999 à 93 640 en 2000. Le niveau et l'ampleur de cette hausse sont les plus élevés depuis 1986. En ce qui concerne les cessations de fonctions, près de 7 salariés sur 10 occupaient un emploi à plein temps.

Au cours de l'année de référence, le nombre de cessations de fonctions a été inférieur au nombre de recrutements. En conséquence, le résultat net est positif pour la troisième année consécutive. C'est ce qui s'est produit tous les ans de 1990 à 1997. Le nombre de nouveaux salariés a été supérieur au nombre des salariés licenciés, l'écart étant de 8 196 personnes en 2000 dans l'effectif visé par la Loi. Cet écart est le plus important à ce jour. En effet, le record de 5 060 salariés enregistrés en 1998 a été dépassé.

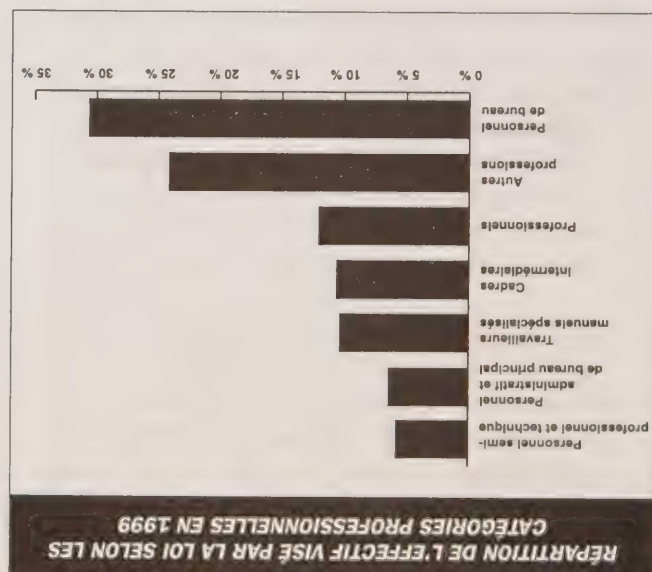
En 2000, les employeurs visés par la Loi ont embauché 32 439 salariés à temps partiel, et ont mis fin à l'emploi de 25 154 personnes, ce qui représente un écart de 7 285 salariés. Toutefois, la situation a été moins bonne dans le cas des emplois à plein temps où le nombre de nouveaux salariés a dépassé le nombre de salariés mis à pied de seulement 911.

Le secteur des communications a enregistré 34,4 % de toutes les cessations de fonctions, suivi

### PROMOTIONS

En 2000, les employeurs visés par la Loi ont promu 60 432 salariés, soit près de 8 500 de plus qu'en 1999, mais presque le même nombre que celui qui a été enregistré en 1998. En pourcentage de l'effectif, les promotions sont passées de 8,9 % à 10,2 % en 2000. Le secteur des banques comptait pour 51,4 % de toutes les promotions dans l'effectif visé par la Loi; venaient ensuite les communications avec 25,8 %, les transports avec 15,0 % et les autres secteurs avec 7,9 %. En nombre, les promotions ont augmenté dans tous les secteurs, le secteur des communications venant en tête avec 3 176 promotions de plus que l'an dernier, le secteur des banques avec 3 064, les transports avec 2 142 et les autres secteurs avec 1 32. En proportion de l'effectif, le nombre de salariés promus est passé de 16,1 % à 18,1 % dans le secteur des banques, de 4,2 % à 5,5 % dans les transports, de 6,4 % à 7,5 % dans les communications, et enfin de 9,2 % à 9,4 % dans les autres secteurs. Ce sont encore

par le secteur des banques avec 29,8 %, celui des transports avec 28,4 % et, enfin, les autres secteurs avec 7,4 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont augmenté dans les secteurs des communications, des banques, des transports et dans les autres secteurs ils sont passés respectivement de 13,6 % à 16,1 % et, enfin, de 10,2 % à 13,6 %. Ce sont les employeurs du secteur des transports qui se sont distingués en 2000, embauchant plus de personnes qu'ils en ont licenciées. Dans ce secteur, la différence entre les cessations de fonctions et les nouveaux salariés était de 8 828. Dans le secteur des communications, on a aussi plus souvent embauché que congédié, l'écart étant de 6 601. Par ailleurs, dans le secteur des banques et dans les autres secteurs, le nombre de cessations de fonctions a été supérieur aux recrutements. Dans le premier cas, il y a eu 6 308 cessations de fonctions de plus que de recrutements à cause des fusions et des réductions d'effectif qui ce sont poursuivies, tandis que dans les autres secteurs on a licencié 926 salariés de plus qu'on en a embauchés.



Plus du tiers des salariés assujettis à la Loi étaient concentrés dans les emplois de la catégorie personnel administratif et de bureau en 2000. Ensemble, cette catégorie et celle du personnel de bureau principal comptaient pour 37,1 % de l'effectif, c'est-à-dire pratiquement la même proportion qu'en 1999.

Par ailleurs, une proportion plus importante des salariés se trouvait dans les catégories des professionnels et du personnel semi-professionnel que l'année précédente. En 2000, 17,9 % de l'effectif était concentré dans ces catégories et réparti comme suit : 12,1 % professionnels et 5,8 % membres du personnel semi-professionnel et technique.

Les cadres supérieurs et intermédiaires et les autres administrateurs formaient le troisième groupe en importance, regroupant 11,4 % de l'effectif visé par la Loi en 2000, comparativement à 11,0 % l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué encore cette année de 0,1 %, s'établissant à 9,6 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 2000. Par exemple, 74,8 % des salariés du secteur des banques occupaient des postes appartenant aux catégories du travail de bureau et des professions libérales, par rapport à 65,1 % dans les communications, 44,8 % dans les autres

secteurs et seulement 24,4 % dans les transports. Par ailleurs, dans le secteur des transports, 46,6 % des salariés occupaient des emplois de travailleurs qualifiés ou spécialisés contre seulement 0,1 % des salariés dans le secteur des banques. Un autre phénomène observé est la migration continue des salariés, dans le secteur des banques, des catégories du personnel de bureau vers le personnel de bureau principal et la catégorie des professionnels, ce qui représente une baisse de 1,1 % dans la première catégorie, en 2000, alors que dans la dernière catégorie, on a enregistré une baisse de 1,3 %.

## RECRUTEMENTS

En 2000, l'effectif visé par la Loi était de 101 836 nouveaux salariés, par rapport à 74 341 en 1999. Ces 27 500 salariés de plus ont amené une hausse du taux des recrutements par rapport à l'ensemble de l'effectif. En effet, ce taux est passé de 12,7 % à 17,1 % en 2000. Il s'agit du taux le plus élevé depuis 1990.

Au cours de l'année de référence, le secteur des communications est resté à la tête des autres secteurs pour ce qui est des recrutements avec 38,2 % de tous les recrutements chez les employeurs visés par la Loi; venaient ensuite le secteur des transports (34,7 %), celui des banques (21,2 %) et les autres secteurs (6,0 %).

La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a augmenté dans tous les secteurs, en particulier dans celui des transports, où elle est passée de 14,9 % à 21,5 %, et dans celui des communications, où elle est passée de 14,6 % à 18,7 %. En 2000, il y a eu une augmentation sans précédent dans les secteurs des communications et des transports où le nombre des nouveaux salariés a été de 38 864 et de 35 380 respectivement. Dans le secteur des communications, le nombre de nouveaux salariés est le double de celui qui a été enregistré en 1996 (19 491 salariés) et il est plus élevé que le nombre record de 31 215 personnes embauchées en 1989 dans ce secteur.

Dans le secteur des banques, les employeurs ont embauché 5 303 personnes de plus en 2000 que l'année précédente; dans le secteur des transports, et dans les autres secteurs, il y a eu respectivement 10 891 et 819 salariés de plus. En pourcentage de



à l'accroissement. Par contre, au cours de la même période, trois employeurs ont perdu ensemble 5 000 salariés; il s'agit de la Banque Royale, de la Banque nationale et des Lignes aériennes Canadien International.

En 2000, 86 employeurs ont déposé un rapport pour la première fois, ajoutant près de 30 000 salariés à l'effectif visé par la *Loi*. Cependant, pour diverses raisons, 28 autres n'ont pas produit de rapports, ce qui a entraîné une diminution de près de 6 500 salariés. À titre d'exemple, l'effectif de certains employeurs a pu tomber à moins de 100 salariés, ou a été fusionné avec celui d'autres employeurs, ce qui a mis fin à leurs activités, tandis que d'autres encore ont peut-être présenté leur rapport trop tard pour qu'il puisse être pris en considération lors de la préparation du présent rapport (voir la liste de ces employeurs au chapitre 3).

Quelques 86 organisations se sont ajoutées au nombre total d'employeurs visés par la *Loi* en 2000, portant ainsi le total à 394. Les 55 nouveaux employeurs qui se sont ajoutés en 2001 à la liste de ceux qui sont assujettis à la *Loi* ont été invités à déposer un rapport en 2002.

En 2000, la plupart des salariés visés occupaient un emploi à plein temps : 85,1 % comparative-ment à 84,0 % l'année précédente. Par ailleurs, 14,1 % travaillaient à temps partiel et 0,8 % étaient des salariés temporaires.

### Variations sectorielles

Les trois secteurs de compétence fédérale les plus importants qui sont visés par la *Loi* ont compté pour près de 92,0 % de l'effectif. Le secteur des communications venait au premier rang avec 34,5 % de l'effectif total, suivi de près par les transports (28,9 %) et les banques (28,2 %). Les deux premiers secteurs ont vu leur part de l'effectif croître de près de 1,0 % chacun. Le secteur des banques a connu une baisse marquée de 1,5 % tandis que dans les autres secteurs la diminution a été de 0,4 %.

En 1998, le nombre de salariés dans le secteur des banques a recommencé à croître après avoir, au

### Variations régionales

Les quatre provinces du Canada qui comptent le plus d'habitants (Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta) ont compté pour 86,1 % de l'effectif visé par la *Loi* en 2000. L'Ontario s'est taillé la part du lion avec 44,8 %, suivi par le Québec avec 18,9 %, la Colombie-Britannique avec 12,0 %, et l'Alberta avec 10,4 %. Trois de ces provinces affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente, tandis que la Colombie-Britannique a connu une baisse.

Ensemble, les 9 autres régions comptaient pour 13,9 % de l'effectif visé par la *Loi*. Dans le Nord, l'effectif des trois territoires visés par la *Loi* était de 1 194 salariés, ce qui représente près de 0,2 % de l'effectif total.

En 2000, le nombre de salariés visés par la *Loi* a diminué dans six des treize provinces et territoires par rapport à l'année précédente. C'est en Colombie-Britannique (- 4 891), en Nouvelle-Écosse (- 854) et au Manitoba (- 686) que la baisse a été la plus forte.



Le présent chapitre brosse un tableau de la situation des groupes désignés en ce qui a trait à l'emploi, en 2000, dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

4.1 L'effectif

- En 2000, l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a augmenté de façon majeure dans les secteurs des transports et des communications, mais a diminué dans le secteur des banques; la croissance la plus forte a été observée dans le secteur des communications. Le tout s'est soldé par une augmentation nette de 4,0 %.
- Quatre-vingt-six nouveaux employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 28 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 394, ce qui représente une hausse de 58.
- En 2000, la proportion de nouveaux salariés dans l'effectif est passée de 12,7 % à 17,1 %, et celle des salariés promus a également augmenté, passant de 8,9 % en 1999 à 10,2 % en 2000. Par ailleurs, en ce qui concerne les cessations de fonctions, la proportion a aussi augmenté, passant de 12,5 % à 15,7 % en 2000.

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 1987, 1999 ET 2000

SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIÉS		
	1987	1999	2000	1987	1999	2000
Banques	23	21	21	169 632	174 760	172 447
Transports	208	173	232	203 207	164 513	177 101
Communications	90	94	91	179 247	197 960	211 448
Autres secteurs	52	48	48	43 331	51 526	51 348
TOUTS LES SECTEURS	373	336	394	595 417	588 759	612 344

LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 2000

En 2000, le nombre de salariées visées par la Loi a augmenté de 4,0 % par rapport à l'année précédente. La hausse du nombre des salariées, lequel est passé de 588 759 à 612 344, est attribuable à la situation économique favorable et au nombre élevé d'employeurs qui ont produit un rapport pour la première fois. L'effectif visé par la Loi s'est accru de 12 585 salariées dans le secteur des transports et de 13 488 salariées dans celui des communications, mais ces hausses ont été partiellement contrebalancées par une baisse dans le

secteur des banques (- 2 313). Dans les autres secteurs, il n'y a pratiquement pas eu de changements en 2000.

L'augmentation observée dans les transports et les communications est responsable de la hausse globale de l'effectif. Ensemble, au moins sept employeurs ont représenté 13 000 salariées de plus en 2000. Ce sont Air Canada, Postes Canada, MTT, Corus Entertainment, Trans Canada Pipelines et Expertech Network qui ont le plus contribué

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	165	C	Z	Z	A
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	820	C	D*	C*	C
<b>LANDMARK FEEDS INC.</b>	<b>311</b>	<b>C</b>			
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	261	C	D*	D*	D*
MDS NORDION INC.	825	B	D*	C	A
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	591	C	A	C	B
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	145	A	A*	D*	A*
<b>MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA</b>	<b>208</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>A*</b>	<b>A*</b>
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	227	A	A*	D*	D*
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	330	D	B*	C*	C
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	156	A	A	C*	C*
ONTARIO POWER GENERATION	14 923	C	B	C	B
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	171	C	A	A	C
PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	916	C	C	C	C
PRESSE CANADIENNE (LA)	383	B	A*	B	C
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	111	C	A	D*	A*
REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	136	C	Z	D*	A
RIDLEY INC.	410	D	C*	D*	B
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	920	B	C	C	C
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 634	C	D	C	C
SÉCUR INC.	900	C	A	D*	D*
SECURICOR CANADA CASH SERVICES	3 020	C	A	C	B
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 623	A	A	C	A
<b>SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON</b>	<b>608</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>
<b>SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS</b>	<b>598</b>	<b>B</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>
<b>SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE</b>	<b>840</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>
SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS	394	A	A*	D*	A*
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	209	A	A*	D*	D*
SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	103	A	A*	D*	B
SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	874	B	D*	C	A
TÉLÉFILM CANADA	94	A	Z	D*	D*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 414	C	D	C	C
VERREAU NAVIGATION INC.	104	D	Z	D*	Z
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	185	C	A*	A	D*

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

STANDARD RADIO INC.	437	B	A*	A	C
STRATOS GLOBAL CORPORATION	204	B	D*	Z	A*
<b>L TÉLBEC LTÉE</b>	<b>625</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>
TÉLÉGLOBE CANADA INC.	1 033	B	B*	C*	B
TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1 074	B	D	C*	C
TELESAT CANADA	482	D	D*	C	A
TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	300	A	A*	D*	D*
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 462	A	D*	C	A*
TELUS INC.	20 676	B	C	C	C
TELUS MOBILITÉ	2 998	A			
THUNDER BAY TELEPHONE	298	B	D*	A	C*
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	384	A	D*	D*	A
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 420	C	A	D	A
VIDEON CABLESYSTEMS INC.	715	B	A	C	B
VIDÉOTRON LTÉE	3 011	B	D*	C	C
VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	763	C	B*	D*	C
<b>AUTRES SECTEURS</b>					
ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	676	D	A	C	C
AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	1 994	C	D	C	D
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	152	A	Z	D*	C
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 188	B	D*	C*	C
BRINKS CANADA LIMITED	2 017	C	A	C	B
CAMECO CORPORATION CANADIENNE					
D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 217	C	A	C	A
CANADA MALTING COMPANY LIMITED	186	C	B*	D*	C*
CARGILL LIMITED	930	C	C*	C*	C
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	213	B	D*	D*	A
COGEMA RESSOURCES INC.	428	C	A	C*	A
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	450	A	C	D*	C
COMMISSION DE LA CAPITALISATION NATIONALE	346	A	A*	D*	C*
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITED	1 542	C	B	A	A
CONSEIL DES ARTS DU CANADA 164 A* D* A					
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITED	227	C	B*	D*	A
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITED	3 300	B	B	C	A



Nom	Nombre total d'employés et d'employées	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 503	A	B	C	A
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	430	A	A*	D*	C
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	251	B	D*	D*	Z
GRUPE TVA INC.	914	B	D*	D*	D*
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	134	C	A*	D*	D*
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	2 799	A	C	B	C
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	276	C	D*	B	D*
MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 832	C	A	D	A
MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2 473	A			
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	147	A	A*	D*	C*
MONARCH BROADCASTING LTD.	224	B	C*	B	D*
MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	142	A	Z	Z	B*
NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	338	B	A*	D*	C*
NORGEN COMMUNICATIONS INC.	458	B			
NORQUESTEL INC.	586	C	C	A	A
NORTEL NETWORKS	162	D*	A*	D*	C
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	261	A	D*	C*	C*
PAGING NETWORK OF CANADA	207	A	Z	D*	A
PELMOREX INC.	297	A	A*	B*	B
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	874	A			
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	12 184	C	A	C	A
RADIO 1540 LIMITED 121 C Z B L RADIO ASTRAL	349	B	Z	Z	D*
<b>RADIO ASTRAL</b>	<b>349</b>	<b>B</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>
<b>RADIO NORD INC.</b>	<b>140</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	183	B	B*	C*	Z
REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	330	C	D*	C	D*
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	136	A	Z	D*	Z
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 672	A	B	D	B
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 496	B	B	D	A
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	857	A	A*	C	B
ROGERS WIRELESS INC.	3 639	A	A	C	A
RSL COM CANADA INC.	251	B	D*	D*	A
SHAW COMMUNICATIONS INC.	2 970	B	D	D	A
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	56 468	A	A	C	A
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	6 620	A	A	C	C

BELL CANADA	27 191	A	B	D	C
BELL INTRIGNA INC.	337	B	D*	C*	B
BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC.	2 030	A	A	C	A
BELL NEXXIA	1 612	B	B*	C	C
BLACKBURN RADIO INC.	110	B	A*	Z	D*
CABLE ATLANTIC INC.	165	B	D*	A*	Z
CALL-NET ENTERPRISES	2 462	A	B	C	B
CANPAR TRANSPORT LTD.	1 577	D	C	C	B
CANWEST TELEVISION INC.	147	A	D*	D*	C
CF TÉLÉVISION INC.	163	C	Z	D*	B
CHCH	182	B	D*	C*	D*
CHUM LIMITED	1 898	A	C*	C	D
CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	192	B	C*	D*	C
COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	358	B	D*	Z	Z
COGECO CABLE SYSTEMS INC.	901	B	B*	C	C
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	237	B	A*	D*	Z
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	638	A	A*	C	A
CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	357	C	Z	D*	C
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 718	A	D	D	C
CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	287	B	A*	C	C
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	166	B	D*	D*	D*
CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	328	A	D*	D*	A
CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	197	C	Z	A	A*
CTV TELEVISION INC. - CFCH	148	B	A*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFQC	177	C	D*	B*	A*
CTV TELEVISION INC. - CFRN	108	A	A*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 028	A	A	C	A
CTV TELEVISION INC. - CIVT	169	A	B*	D*	B
CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	B	D*	Z	B*
CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	B	D*	D*	D*
CTV TELEVISION INC. - MCTV	179	B	A*	B*	D*
DYNAMEX CANADA INC.	530	A	B	D*	A
ELYPS SOLUTIONS DE RÉPARATION	222	B	Z	Z	B
EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 916	D	A	C	C

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TRANSX LTD.	1 002	C	A	D	C
TRENTWAY WAGAR INC.	588	C	A*	D*	C
TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	170	A	D*	D*	C*
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	278	B	A*	D*	B
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	218	C	A*	D*	C
TST SOLUTIONS INC.	1 133	C	D*	C	C
UNITED AIRLINES, INC.	167	A	A*	D*	A
UPPER LAKES GROUP INC.	721	C	Z	A	D*
US AIRWAYS INC.	103	A	Z	Z	A
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	245	C	D*	B	A
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	214	C			C
VIA RAIL CANADA INC.	3 033	C	A	C	C
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	164	D			
WACKENHUT OF CANADA LIMITED	1 527	C	A	D	A
WARREN GIBSON LIMITED	428	C	A*	D*	D*
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	145	D			
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	472	D	C*	C	D
WESTCOAST ENERGY INC.	1 023	C	B	A	A
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	111	D	A*	D*	D*
WESTJET AIRLINES LTD.	1 589	B	C	C	C
WESTSHORE TERMINALS LTD.	185	C	Z	D*	D*
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	122	B	C*	C*	D*
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	641	C	C*	D*	A
XTL TRANSPORT INC.	158	B			
YELLOW FREIGHT SYSTEM, INC.	288	C	Z	D*	C
<b>SECTEUR DES COMMUNICATIONS</b>					
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	156	B	D*	D*	A*
ALIANTE TELECOM INC.	6 081	A	B	C	C
ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	192	A			
AMTELECOM GROUP INC.	1 174	B	B	D*	A
AT & T CANADA CORP.	4 477	A	A	C	A
BCTV (A DIVISION OF GLOBAL)	224	B	D*	D*	C



Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SLH TRANSPORT INC.	1 500	D	B	C	C
SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C	D*
SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 838	B	C	D	A
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	397	B	A	D*	A*
SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	142	A	D*	D*	B
SPAR AEROSPACE LIMITED	614	D	D*	C	C
SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.	263	D			
SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	167	C*			
SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	170	C	D*	D*	Z
TALLMAN TRANSPORTS LTD.					
TIPPET RICHARDSON LIMITED	179	C	C*	A	B
TNT CANADA INC.	260	A	A*	C*	A
TORONTO PORT AUTHORITY	120	C	A*	A	C
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	227	C	D*	C*	C
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2 364	C	A	C	B
TRANSFREIGHT INC.	328	C	A*	D*	A
TRANSIT WINDSOR	255	C	D*	C*	A
TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	308	C			
TRANSPORT ASSELIN LTÉE	201	C			
TRANSPORT BERNIERES INC.	143	C			
TRANSPORT BESNER INC.	351	D			
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 405	C	A	C	C
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	137	C			
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	102	C*	B*	Z	A*
TRANSPORT GUILBAULT INC.	155	Z	Z	Z	Z
TRANSPORT KLEYSSEN LTÉE	261	D	A	C	C
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 060	C	A*	C	C
TRANSPORT MORNEAU INC.	169	C			
TRANSPORT NJN INC.	139	C	Z	Z	D*
TRANSPORT QUIK X INC.	184	A	Z	Z	Z
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	228	D*	B*	D*	D*
TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	B*	B	B
TRANSPORT THOM LTÉE	152	C			

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
OC TRANSPO	2 149	C	A	B	A
OCEAN SERVICES LIMITED	179	C*	D*	D*	A
OK TRANSPORTATION LTD.	185	D	A*	B	C
PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	211	B	A*	D*	D*
PAUL'S HAULING LTD.	259	D	B*	C*	D*
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	361	C	B*	C	A
PENNER INTERNATIONAL INC.	132	C			
PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.	284	C	A	D*	D*
PLH AVIATION SERVICES INC.	165	D			
POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	325	D	A*	C*	D*
PORTER TRUCKING LTD.	233	C	A*	D*	B*
PREMAY EQUIPMENT LTD.	105	D*	D*	D*	D*
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	262	C	A	D*	A*
RAILINK CANADA LTD.	282	C	Z	Z	Z
RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	181	C			
REIMER EXPRESS LTÉE	1 240	C	B	C	C
RIDSDALE TRANSPORT LTD	232	D			
RIVTOW MARINE INC.	243	D	B*	C*	C
ROBYS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	202	B			
ROSEDALE TRANSPORT LTÉE	159	C*			
ROSENAU TRANSPORT LTD.	282	C			
ROYAL AVIATION INC					
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	695	C	A*	D	B
SAFETY-KLEEN LTD.	313	C			
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	230	D	A	C	C*
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	669	D	C*	D*	C
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 262	D	A	C	C
SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	329	D	C*	D*	A*
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	369	C	A	D*	A
SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	651	A	A*	D*	D
SHARP BUS LINES LTD.	394	B	A	D*	D*
SKYSERVICE AIRLINES CORPORATION	275	B	A*	D*	B
SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	277	C			

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
-----	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

INNOTECH AVIATION LIMITEE	267	D	A*	D*	B
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	389	A	B*	D*	A
J. & T. MURPHY LIMITED	321	A			
J.D. SMITH ET FILS	240	C	A*	A	C
J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	188	B	A*	Z	D*
JAY'S MOVING AND STORAGE	125	B	A	D*	D*
JET TRANSPORT LTD.	166	C	Z	C*	D*
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	865	D	A	B	A
KENMORE TRANSPORTATION INC.	260	C	Z	D*	A
KENN BOREK AIR LTD.	256	D	A	D*	C
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	652	C	B	Z	B
KRISKA HOLDINGS LTD.	377	D	D*	C*	B
KUNKEL BUS LINES LTD.	155	A			
L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	175	C			
LAIDLAW CARRIERS INC.	392	D	A	C	C*
LAIDLAW TRANSIT LTD.	184	D	A	C*	A
LEVY TRANSPORT LTÉE	323	C			
LIBERTY LINEHAUL INC.	138	C			
LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITEE	1 808	B	C*	D*	C
LOGISTEC CORPORATION	156	C	Z	D*	C*
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	139	A	Z	Z	A
MACKINNON TRANSPORT INC.	162	D			
MARINE ATLANTIQUE SCC	1 151	C	D*	C*	D*
MEYERS TRANSPORT LIMITED	296	C	A*	B	C
MILL CREEK MOTOR FREIGHT	298	C	A*	D*	D*
MONTSHIP INC.	123	B	Z	D*	A
MULLEN TRUCKING INC.	357	C	A	D*	C*
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	136	C	A*	D*	C*
N. YANKE TRANSPORT LTD.	373	C	B	D*	C
NAV CANADA	5 424	C	C	C	C
NESEL FAST FREIGHT INC.	267	C	A*	D*	C*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	244	C	B	Z	D*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	194	C	Z	D*	D*



Nom	Nombre total d'employés et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	160	B	B*	C*	C*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	382	A	A*	C	A
ENBRIDGE PIPELINES INC.	709	C	C	C	C
ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE	289	C	B	D*	C*
ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.	206	C			
ERB ENTERPRISES INC.	921	C	A*	C	C
EUROCOPTER CANADA LIMITED	138	D			
EXECAIRE INC.	208	D	Z	D*	C*
FEDNAV LIMITÉE	435	D	D*	D*	B
FIELD AVIATION COMPANY INC.	144	A			
FLOYD SINTON LIMITED	152	C			
FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	539	C	A	C	C
FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	258	C	Z	Z	Z
GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED	169	D	A*	A*	D*
GOJIT LOGISTIQUE INC.	140	B	Z	Z	A
GOSSELIN EXPRESS LTÉE	123	C			
GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	182	A			
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	743	C	Z	C*	C
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1 836	C	A	C	C
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	243	D	A	C*	C*
GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	206	C	A*	A	Z
H & R TRANSPORT LTD	500	C			
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	290	D	A	C*	D*
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	453	D*	A	A	A
HELIJET INTERNATIONAL INC.	139	C	Z	D*	C
HIGH TECH EXPRESS & DISTRIBUTION INC.	119	C			
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	C	Z	Z	Z
HIGHLAND TRANSPORT	114	B	A*	A*	C
HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A			
HUNTERLINE MANAGEMENT SERVICES	350	D	D*	Z	C*
HUTTON TRANSPORT LIMITED	153	C*			
INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	89	B	Z	Z	B

Norm	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
------	----------------------------	--------	-------------	--------------------------	--------------------------------------

	656	C	A	D	C
BISON DIVERSIFIED INC.					
	1 116	B	C	C	A
BRADLEY AIR SERVICES					
	101	C			
BREWSTER					
	241	A	Z	D*	B
BRITISH AIRWAYS					
	253	D	A*	D*	B*
BROOKVILLE CARRIERS INC.					
	251	C			
BRUCE R. SMITH LIMITED					
	310	C	D*	Z	C*
BYERS TRANSPORT LIMITED					
	327	C	D*	Z	Z
CALAC TRUCKING LTD.					
	136	B	D*	D*	C*
CALGARY AIRPORT AUTHORITY					
	368	B	B	D*	B*
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED					
	786	D	A*	C*	C
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED					
	160	C	A*	A*	D
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED					
	917	C	A	C	C
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED					
	14 294	C	A	B	B
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY					
	1 988	B	A	C	C
CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.					
	196	C			
CANXPRESS LTD.					
	113	B	Z	D*	A
CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.					
	340	A	C*	D*	A
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED					
	636	C	A	D	A
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.					
	386	C	B	C*	A
CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.					
	455	C*	D*	Z	Z
CHEMIN DE FER QNS&L					
	798	C	A*	Z	D
CLARKE INC.					
	17 012	C	C	C	C
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA					
	502	D	B	C*	A
CONAIR GROUP LTD.					
	366	C	A*	D*	B
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES					
	802	C			
CONSOLIDATED FASTRATE INC.					
	571	C	A*	C	B
CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT					
	697	A	A	C	A
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE					
	133	D			
D & W FORWARDERS INC.					
	1 578	C	B	D	B
DAY AND ROSS INC.					
	283	A	Z	A	C
DELTA AIR LINES INC.					
	92	C	Z	Z	B*
DICOM MONTREAL					
	815	D	B	C*	C
DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION					

Nom	Nombre total d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	487	A	A*	C	A
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	643	C	D*	D*	C
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	262	B	A*	D*	C
AIR BC LIMITED	1 121	B	C	D	C
AIR CANADA	24 633	A	A	C	C
AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*
AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	252	A	Z	D*	A
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	312	C	B	D*	A
AIR NOVA INC.	1 325	B	C*	C	D
AIR ONTARIO INC.	988	B	A*	C	C
AIR TRANSAT A.T. INC.	2 662	B	A	C*	C
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	781	D	A	C	A
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	187	C	A*	D*	Z
ALLIANCE PIPELINE LTD.	176	A			
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 737	D	A	C	C
AMERICAN AIRLINES INC.	285	A	D*	A	A
<b>APEX MOTOR EXPRESS LTD.</b>	<b>142</b>	<b>B</b>			
L ARMOUR TRANSPORT INC.	392	C	B*	C*	A*
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 130	C	A*	C	C
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA	3 482	D	A	C	B
ATCO FRONTREC CORPORATION	267	C	A	C*	A
ATLANTIC TOWING LIMITED	201	D*	Z	Z	Z
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	190	D	B*	Z	Z
ATOMIC TCT LOGISTICS INC.	902	C	C	D*	C
AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	135	C	Z	Z	A*
<b>B &amp; R ECKEL'S TRANSPORT LTD.</b>	<b>169</b>	<b>D</b>			
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	265	A	A*	B*	A
<b>BAY FERRIES LIMITED</b>	<b>127</b>	<b>C</b>			
BCR MARINE LTD.	216	C	D*	D*	C
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	403	B	B	D*	A
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	318	D	C	D*	A*
BIG HORN TRANSPORT LTD.	155	C*	A	B	C*



Nom  
 Nombre total  
 d'employés  
 Femmes  
 Autochtones  
 Personnes  
 handicapées  
 Membres des  
 minorités  
 visibles

SECTEUR BANCAIRE

BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	553	C	D*	D*	C
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	34 245	A	B	C	B
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	269	B	Z	Z	B
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	348	A	Z	C	A
BANQUE DE MONTRÉAL	22 273	A	B	C	A
BANQUE DU CANADA	1 260	B	A	C	A
BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 384	A	B	C	A
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 898	A	C*	C	C
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	253	B	Z	Z	C*
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	249	A	Z	D*	B
BANQUE NATIONALE DU CANADA	11 514	A	A	C	C
BANQUE ROYALE DU CANADA	36 325	A	B	C	A
BANQUE SCOTIA	27 098	A	A	C	A
CITIBANQUE CANADA	1 144	A	A*	C	A
CITIZENS BANK OF CANADA	170	B	D*	D*	A
DEUTSCHE BANK OF CANADA	207	B	A*	D*	A
ING BANK OF CANADA	253	B	Z	D*	B
MBNA CANADA BANK	687	A	A	D	B
SERVICES SYMCO INC.	3 386	A	B	C	A
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	109	C	Z	Z	A
THE TORONTO-DOMINION BANK	24 331	A	A	C	A
SECTEUR DES TRANSPORTS					
1641-9749 QUEBEC INC.	321	C			
3087-9449 QUÉBEC INC.	188	C	Z	Z	A
3793486 CANADA LTÉ/LTD.	393	D	A	D*	C*
3846113 CANADA INC.	114	B	A*	A*	C
591182 ONTARIO LTD.	282	C	Z	Z	D*
682439 ONTARIO INC.	173	D*			
A.J. BUS LINES LTD.	122	A	A*	C*	D*
ACRO AEROSPACE INC.	371	C	D*	D*	A
ADBY TRANSPORT LIMITED	93	C	B*	D*	D*
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	278	B	D*	C*	A
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	337	C	Z	D*	C*

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de ses règlements, même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes A ou B pour les femmes (74 sur 91), pour les minorités visibles (39 sur 91) et pour les Autochtones (43 sur 91). La cote pour les Autochtones démontre une amélioration importante par rapport à l'an dernier, puisqu'elle a même surpassé celle des minorités visibles. Cependant, des 91 compagnies dans ce secteur, seulement 11 se sont vu attribuer une cote supérieure à C pour les personnes handicapées.

#### Autres secteurs

Environ le tiers des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat A ou B soit régulier pour ces trois groupes, la cote C a été attribuée moins souvent que la cote D pour les Autochtones. La plupart des employeurs (45 sur 50) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

### INTERPRÉTATION DE LA LISTE DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes.

Les codes ci-après figurent dans le tableau. Un total de 62 employeurs ont soumis un rapport en retard cette année, 1 n'en a pas soumis et 5 ont soumis un rapport volontaire. Selon la Partie III de la Loi, la Ministère du Travail est autorisée à émettre des pénalités monétaires aux employeurs pour un rapport en retard et pour soumission consciente de fausse information.

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

## SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 2000. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MÊME NOTATION, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ					
Groupe désigné					
	A	B	C	D	Z
Femmes	88	84	160	57	1
Autochtones	140	50	31	63	52
Personnes handicapées	21	16	126	136	21
Membres des minorités visibles	101	47	112	55	32
Total	390	390	390	390	390

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. Aucun employeur n'a reçu 4 fois la note A (i.e. pour chaque groupe désigné), mais au moins 22 employeurs ont reçu 3 fois la note A. Par contre, 61,0% de tous les employeurs (i.e. 238 compagnies ont reçu au moins un A.

La plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote Z pour les groupes minoritaires. Près de 50 employeurs ont soumis leur premier rapport en 2000, selon le genre seulement, donc ont été cotés ainsi pour les femmes.

## Résultats selon les secteurs

### Secteur bancaire

La grande majorité des banques ont obtenu de bons résultats (la cote A ou B) en ce qui concerne

### Secteur des communications

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote A pour les femmes (36 sur 91) et pour les Autochtones (29 sur 91). Seulement 5 employeurs ont obtenu le même résultat pour les

### Secteur des transports

la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour la plupart des employeurs de ce secteur, mais ils étaient répartis également entre les cotes élevée, moyenne et faible pour les Autochtones.



groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.

- **Sixième indicateur - Cessations de fonctions** - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

**LA NOTATION**

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats

individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus pour les indicateurs 1 à 6 sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.

### 3. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 2000, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs. Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques et dans la partie descriptive du rapport de chaque employeur.

L'évaluation consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariées que compte l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats.

Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

#### LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur - Représentation** - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur - Répartition** - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories
- **Cinquième indicateur - Promotions** - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du
- **Quatrième indicateur - Recrutement** - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.
- **Troisième indicateur - Écart salarial** - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariées de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.

professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariées de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariées.

Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.





## Améliorer la gestion des ressources humaines et, donc, le rendement

Chaque année, de nombreux employeurs signalent que la mise en œuvre de pratiques fondées sur l'équité en matière d'emploi leur a permis d'améliorer la gestion des ressources humaines et d'établir une culture d'entreprise moderne qui parle un langage universel dans une économie mondialisée. L'entreprise dont les systèmes d'emploi ne présentent pas d'obstacles projette une meilleure image, et aura une équipe solide et une saine gestion des ressources humaines.

## Confirmer la nouvelle notion selon laquelle l'équité et l'efficacité vont de pair

Du point de vue social, l'équité en matière d'emploi favorise la redistribution des possibilités et, au bout du compte, de la richesse entre tous les travailleurs qualifiés de la société. Traditionnellement, au vingtième siècle, on croyait qu'il était possible de soutenir l'efficacité et ainsi de produire plus de richesse, ou de soutenir l'équité et de produire moins de richesse mais une meilleure répartition de celle-ci. Les chercheurs remettent maintenant ce dogme en question et constatent que la réalisation de l'équité mène à un niveau de vie plus élevé pour tous.

Bref, même si certains avantages de l'équité en matière d'emploi sont quantifiables en espèces sonnantes, ce n'est pas le cas d'autres qui sont, cependant de toute évidence, importants pour le pays.

qualifiés au cours des prochaines années. D'où la nécessité d'attirer et de maintenir en emploi les travailleurs de talent qui se trouvent dans notre main-d'œuvre. Cette tâche sera plus facile si on élimine les obstacles et si on prend des arrangements adaptés aux différences. Autrement, un dilemme se pose : soit l'exode des cerveaux, c'est-à-dire l'émigration, soit l'inutilisation des cerveaux à cause de la sousutilisation des personnes qualifiées du Canada.

## Renouveler le bassin des ressources humaines

Les deux principaux outils dont nous disposons pour renouveler et renforcer le bassin de travailleurs qualifiés sont l'immigration et les politiques en matière d'équité. Les membres des groupes désignés constituent une grande partie de la main-d'œuvre qualifiée du Canada (10 millions par rapport à 15 millions au total). En outre, le Canada accueille chaque année 250 000 immigrants, dont 80 p. 100 appartiennent à une minorité visible. Au cours des cinq prochaines années, un million de nouveaux Canadiens feront partie d'une minorité visible. Il s'agit là d'un bassin important de personnes de talent, et l'équité en matière d'emploi vise à créer une situation propice à l'emploi et à l'avancement de ces personnes sur le marché du travail.

## Accroître la compétitivité économique du Canada sur la scène internationale

Au cours de la dernière décennie, les Canadiens et les Canadiennes ont été témoins des progrès de la technologie, de la convergence des marchés internationaux et des ententes commerciales, situation qui a eu une incidence considérable sur le marché du travail national et sur la structure industrielle. Ces changements ont fait ressortir la pertinence de l'équité en matière d'emploi au 21<sup>e</sup> siècle. On considère maintenant les membres des groupes désignés comme des atouts dans une économie mondialisée où un pays qui n'exploite pas au maximum ses ressources humaines perd du terrain.

## Assurer la position du Canada comme chef de file mondial

Pour bien des pays, le Canada est une société modèle qui fait participer toute sa population à la prospérité et à la paix sociale. Au cours de la dernière année seulement, plusieurs pays, dont l'Afrique du Sud, la Hollande et la République tchèque, ont fait appel au savoir-faire du Programme du travail dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Le Canada, à cause de la diversité qui caractérise sa population, est perçu comme un pays très riche en ressources humaines. Par exemple, notre pays a toute une gamme de langues ancestrales, autres que l'anglais et le français, qui pourraient être exploitées dans la nouvelle économie pour traiter avec nos partenaires commerciaux. L'équité en matière d'emploi est une pierre angulaire de ce rôle de chef de file.

## Etablir un dossier d'analyse pour les entreprises privées

Dans le secteur des services à forte proportion de main-d'œuvre, le fait de ne pas reconnaître la diversité de la clientèle peut amener les consommateurs à aller voir ailleurs. Bon nombre d'employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont indiqué qu'ils étaient plus concurrentiels lorsqu'ils avaient une main-d'œuvre diversifiée. Les banques ayant un effectif diversifié peuvent servir une clientèle multilingue et multiculturelle, ce qui contribue à un bilan positif.

L'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi présente de nombreux avantages, dont les dix principaux sont les suivants :

**Supprimer les obstacles auxquels se heurte 70 p. 100 de la main-d'œuvre du Canada**

Sur le marché du travail canadien, six ou sept travailleurs sur 10 sont des membres des quatre groupes désignés. Selon MM. Edward Harvey et William Blakely, de l'Université de Toronto, la sous-utilisation de ces groupes représente, sur le plan économique, un coût de 50 milliards de dollars par année, soit près de 5 p. 100 du produit intérieur brut du Canada. Le fait d'éliminer les obstacles à l'emploi des membres de ces groupes permettrait de récupérer une partie de la production perdue, ce qui compenserait largement le faible investissement nécessaire.

**Appuyer le principe de l'intégration mis de l'avant par le gouvernement**

Le gouvernement du Canada a reconnu l'intégration comme étant l'une de ses politiques clés pour l'avenir. Dans le discours du Trône de 2001, on a insisté sur le fait que la force du Canada est sa diversité; le gouvernement a aussi donné une orientation en ce qui concerne la population active canadienne et demandé que les efforts et les ressources soient axés sur la création de la main-d'œuvre qualifiée dont l'économie a besoin. Le discours fait état des activités clés, notamment, en ce début de millénaire, poursuivre les efforts en vue de renforcer le Canada et d'en faire un pays encore plus inclusif, garantir à toute la population canadienne une meilleure qualité de vie, viser à une plus grande cohésion sociale dans le contexte d'une mondialisation croissante, faire de notre économie un chef de file qui s'appuie sur l'innovation, les idées et le talent.

**Utiliser notre capital humain dans l'économie axée sur le savoir**

Le 21<sup>e</sup> siècle compte désormais sur la matière grise pour progresser. Les pays industrialisés, qui dépendaient auparavant des ressources naturelles et des produits manufacturés, doivent maintenant composer avec un marché fondé sur les connaissances. Les membres des quatre groupes désignés constituent une ressource stratégique dans une économie du savoir en croissance rapide. Par exemple, il existe parmi les membres des minorités visibles une plus forte proportion de membres des professions libérales et d'experts techniques que chez les autres groupes de Canadiens; par ailleurs, les services bancaires comptent dans une large mesure sur une main-d'œuvre féminine (plus de 70 p. 100 de l'effectif dans ce secteur).

**Résoudre le dilemme de l'exode et le gaspillage des cerveaux**

Chaque année, près de 40 000 Canadiens et Canadiennes qualifiés émigrent vers d'autres pays qui offrent plus de débouchés et de meilleurs salaires. Même si le Canada compte une main-d'œuvre qualifiée, il n'est pas en mesure de garantir une offre durable de compétences. Selon Développement des ressources humaines Canada (DRHC), nous aurons besoin de plus de un million de travailleurs

**PRIX D'EXCELLENCE**

matière d'emploi et de réviser la politique. Nombre d'employeurs favorisent l'équité dans le milieu de travail en ayant recours à des mécanismes prévus dans la convention collective.

Les employeurs qui se démarquent par leurs bonnes pratiques reçoivent le Prix d'équité en emploi et le Prix Vision. Les critères utilisés pour choisir les lauréats sont, notamment, la qualité des programmes d'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus, les efforts de bonne foi, l'innovation et l'adaptation, les mesures spéciales, les mesures raisonnables d'adaptation et, enfin, la participation du personnel à tous les niveaux de l'organisation.

Le Prix Vision est décerné pour souligner les méthodes créatives et innovatrices mises en œuvre pour favoriser l'équité et l'égalité dans le milieu de travail. Ce prix est une statuette de bronze conçue par un artiste autochtone du Canada.

**Prix Vision 2001**

1. Groupe de sociétés de la Banque de Montréal  
Les certificats d'excellence reconnaissent les efforts spéciaux et continus déployés par les organisations pour obtenir un effectif représentatif. Il s'agit d'un cadre contenant une reproduction de la statuette Vision sur lequel est inscrit le nom de l'entreprise.

**Certificats d'excellence 2001**

1. Daimler Chrysler Canada Inc. et Travailleurs et travailleur(e)s de l'automobile
  2. Amex Canada Inc.
  3. Rogers AT&T Wirelless Inc.
  4. Yanke Group of Companies
- Depuis 1990, vingt cinq Prix Vision et 70 certificats d'excellence ont été décernés aux employeurs dont le rendement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi a été exceptionnel.



personnes handicapées. Le Musée des beaux-arts du Canada et l'Inuit Art Foundation travaillent de concert dans le cadre du Cultural Industries Training Program de la Fondation, qui a pour objet d'exposer les participants à des possibilités de carrière. La société Bearskin Lake Air Service Limited a élaboré et mis en œuvre un programme de sensibilisation aux autres cultures avec l'aide d'une association pluriethnique locale.

Les partenariats de ce genre ne permettent pas seulement de recruter des travailleurs de talent, ils rappellent aux membres des groupes désignés l'engagement des entreprises à l'égard des principes d'équité en matière d'emploi, ce qui en retour favorise un milieu de travail satisfaisant favorable à la productivité.

## PARTAGE DES PRATIQUES

### Société canadienne d'hypothèques et de logement

La grande réunion de consultation et d'apprentissage qui regroupe les membres du comité sur la diversité, les cadres supérieurs et les spécialistes des ressources humaines de tout le pays a eu lieu en novembre 2000. Cette année, le thème de la rencontre était « Optimiser et mesurer la diversité aux fins de la SCHL ». Plus de 60 participants se sont réunis pour évaluer les progrès réalisés par la Société en matière de gestion de la diversité, célébrer les réussites, se familiariser davantage avec les techniques qui favorisent l'intégration dans l'effectif et permettent de mesurer le degré de diversité ainsi que pour établir les priorités de l'année qui vient.

Les stratégies de communication des organisations ne se limitent pas aux partenariats avec les associations représentant les groupes désignés. Les employeurs concrétisent leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi en communiquant leurs connaissances et en partageant leurs ressources avec d'autres intervenants. Les ateliers et les conférences axés sur l'équité sont de plus en plus monnaie courante dans les entreprises. De nombreux employeurs ont indiqué qu'ils participent à ce genre de conférences où l'on se penche sur des questions telles que l'élimination des obstacles, l'amélioration de l'accès pour les personnes handicapées et la sensibilisation aux questions touchant ces personnes. Cette année, on constate une augmentation du nombre d'employeurs qui travaillent en collaboration avec les unités de négociation des salaires afin de passer en revue les résultats dans le domaine de l'équité en

- plusieurs employeurs ont mentionné des mesures d'adaptation particulières, par exemple les prestations de maternité complémentaires et l'aide aux personnes handicapées.
- nombre d'entreprises ont indiqué que l'instauration de congés mobiles permet de respecter la diversité de l'effectif;
- site Web un calendrier multiculturel afin de sensibiliser de façon permanente les salariés aux questions de diversité et à l'observance des fêtes des différentes cultures dans l'entreprise;

En outre, les employeurs continuent à élaborer des mesures créatives pour favoriser la diversité et la représentativité de leur effectif. Ils s'efforcent d'établir des partenariats avec des organismes de l'extérieur représentant les groupes désignés; ces employeurs obtiennent de meilleurs résultats que ceux qui ont recours à des méthodes traditionnelles, par exemple l'envoi d'avis d'emplois vacants aux organismes.

Ainsi, la société Laidlaw Transit demande aux organismes de l'extérieur qui représentent les quatre groupes désignés de formuler des recommandations. Craig Broadcast Systems Inc. continue de collaborer avec l'Interprovincial Association on Native Employment Inc. Selon cette société, le partenariat établi avec des organismes d'approche est la raison de leur succès à recruter des salariés autochtones. L'entreprise Puroator estime que c'est grâce à son étroite collaboration avec Work-Able et Good Will Industries qu'elle a été en mesure d'engager certains travailleurs de LifeWorks, une organisation qui vient en aide aux

Notre personnel consacre beaucoup de temps à l'établissement de contacts avec des organismes clés du Nord, par exemple avec des chefs de bandes et des dirigeants de la collectivité, des travailleurs d'approche et des agents du développement économique. Ce mode de recrutement non traditionnel donne de très bons résultats pour nos candidats du Nord et se reflète dans la représentation équilibrée des Autochtones dans notre effectif.

### Cogema Resources Inc.



**Banque de Montréal**

Deux moyens qui permettent d'obtenir la rétroaction de nos salariés sont les Conseils consultatifs sur l'égalité en milieu de travail et les groupes à affinité. Ces groupes se réunissent tous les mois afin d'échanger sur la mise en œuvre de l'équité en milieu de travail au niveau local, et pour discuter des nouvelles questions et préoccupations de la Banque au sujet de l'atteinte des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Dans tous les secteurs d'activité, les employeurs mettent au point des campagnes de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi et adoptent plus de mesures dans ce domaine. De plus en plus, les employeurs reconnaissent l'avantage pour les entreprises d'accroître et de maintenir la diversité de leur effectif afin de refléter la collectivité avoisinante. La technologie a une incidence considérable sur la façon dont les employeurs font des affaires. En 2000, la situation économique était saine. En conséquence, pour conserver la main-d'œuvre et en bout de ligne assurer la réussite de l'entreprise, il est devenu essentiel de maintenir des communications ouvertes avec les salariés dans un environnement de travail caractérisé par un rythme rapide, la technologie et la mondialisation. Les entreprises adoptent des stratégies de communication plus globales en vue d'attirer et de conserver des travailleurs de talent.

**Administration du port de Montréal**

Comme les communications relatives à l'équité en matière d'emploi se font de façon continue toute l'année, nous avons pu maintenir le nombre de salariés de chaque groupe désigné. En 2000, nous avons réussi à accroître le nombre de femmes dans les emplois non traditionnels et techniques.

**COMMUNICATION**

d'équité en matière d'emploi est largement com-  
pensé par les avantages. Voici certains de ces avantages :

compétitivité accrue à l'échelle mondiale; plus grande productivité; meilleur moral chez les salariés; diminution du nombre de griefs liés à la diversité; meilleure réputation de la société; accroissement du service à la clientèle et de la satisfaction des clients; baisse de l'absentéisme; rentabilité accrue et meilleurs résultats nets.

- Les employeurs ont fait ressortir l'importance d'avoir des communications répétées et continues avec les salariés, reconnaissant que la réalisation de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail nécessite plus qu'un message isolé. Ils remportent plus de succès lorsqu'ils utilisent de façon répétée un ensemble de moyens de communication. Parmi les moyens les plus populaires les bulletins d'information, les babillards, les notes de service internes et les brochures. De nombreux employeurs estiment qu'une stratégie de communication globale pour l'année est un bon moyen de favoriser la diversité dans l'effectif.
- Voici certaines mesures prises par les employeurs pour réaliser l'équité en matière d'emploi :
- nombre d'employeurs ont une politique de « porte ouverte », qui incite les salariés à établir et à maintenir des communications claires avec leur employeur en ce qui concerne les questions liées à l'équité;
- plusieurs employeurs ont adopté la pratique des « entrevues de fin d'emploi » afin de déterminer si les salariés ont eu des expériences négatives dans l'organisation : cette activité favorise le maintien de l'effectif;
- certains employeurs annoncent leurs emplois vacants dans les publications nationales qui s'adressent spécifiquement aux groupes désignés;
- bon nombre d'employeurs indiquent qu'ils ont créé des comités chargés du dossier de la diversité et prévoient ou donnent des ateliers à l'intention des salariés et des gestionnaires de façon continue;
- certains employeurs soulignent les journées spéciales, telles que la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des Autochtones et la Journée internationale des personnes handicapées, qui sensibilisent la population aux questions d'équité;
- certains employeurs ont mis au point des sites intranet contenant de l'information relative à la diversité; un employeur a affiché sur son

## 2. Les bonnes pratiques

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur est tenu de présenter chaque année un rapport statistique faisant état de la représentation des groupes désignés dans son effectif ainsi qu'un compte rendu narratif. Dans le compte rendu, l'employeur indique les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des membres des groupes désignés dans son entreprise, les résultats obtenus et la consultation qu'il a menée à ce sujet auprès des représentants des employés.

En 2000, les employeurs ont signalé que les mesures adoptées pour éliminer les obstacles ont permis d'accroître les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés. Les entreprises ont indiqué que la diversification de leur effectif est un facteur essentiel de leur compétitivité et de leur succès économique. La mondialisation et la technologie influent sur la façon dont les entreprises mettent en œuvre leurs stratégies visant l'équité en matière d'emploi. Selon les employeurs, les mesures d'adaptation améliorent le moral et la satisfaction au travail de tous les salariés - pas seulement de ceux qui font partie des groupes désignés. Pour obtenir un taux de réponse satisfaisant au questionnaire d'autoidentification, deux éléments sont essentiels : la communication avec les salariés et l'appui des cadres supérieurs de l'entreprise. De plus en plus, les employeurs établissent des partenariats avec les organismes d'approche et renforcent leur engagement à l'égard des initiatives d'équité en matière d'emploi dans le cadre du processus de la négociation collective et en établissant des contacts avec d'autres employeurs.

### ANALYSE DE RENTABILITÉ

La raison d'être de l'équité en matière d'emploi est d'éliminer la disparité entre les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles et les autres membres de l'effectif. Outre l'obligation légale, il y a des raisons économiques rattachées à la mise en œuvre de la loi. L'équité en matière d'emploi est un atout majeur en affaires, comme en témoignent les employeurs dans leurs comptes rendus narratifs.

Pour réussir en affaires, nous devons transformer notre culture interne afin de reconnaître la diversité en tant que valeur fondamentale.

#### Postes Canada

Les entreprises canadiennes reconnaissent que pour être rentables, elles doivent étendre leur clientèle et engager les meilleurs candidats possibles. Les employeurs s'orientent vers les marchés mondiaux qui requièrent un nouvel ensemble de compétences et de talents. La mondialisation transforme rapidement le visage démographique du Canada et certains employeurs réussissent

parce qu'ils adoptent des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi et visent des marchés variés.

L'équité en matière d'emploi est un atout du point de vue de l'apprentissage et un avantage stratégique pour AT&T Canada et a l'appui de la haute direction de l'organisation.

#### AT&T

Les employeurs reconnaissent la valeur ajoutée que représente la diversité culturelle et linguistique du point de vue de la compétitivité de leur organisation. Bon nombre d'employeurs ont affirmé que le fait d'insister sur l'importance de l'équité en matière d'emploi a permis de vaincre la résistance à l'autoidentification lorsqu'ils procèdent à une nouvelle enquête sur leur effectif. Les résultats semblent particulièrement bons lorsque les cadres supérieurs appuient les initiatives liées à la diversité.

Selon les employeurs, le coût d'élaboration, de mise en œuvre et de diffusion des initiatives





## Autres secteurs

L'autorité chargée de la réglementation antitrust dans l'Union européenne a bloqué la fusionnement d'une valeur de 17,2 milliards de dollars des sociétés Alcan Aluminium Limitée de Montréal, Pechiney SA de France et Alusuisse Lonza Group AG de Zurich. Le marché devait entraîner la création de la plus grande compagnie d'aluminium du monde, mais les autorités chargées de la réglementation craignaient qu'elle en vienne à dominer les marchés de l'automobile et de l'aéronautique de l'Europe en plus de celui des feuilles en métal pour fabriquer des canettes.

Les peuples autochtones des Territoires du Nord-Ouest voulaient participer à un projet de pipeline de plusieurs milliards de dollars pour amener du gaz naturel aux consommateurs des États-Unis par la Vallée du Mackenzie dans les Territoires du Nord-Ouest. Ils craignaient de voir les financiers du projet, les producteurs et les compagnies de pipeline dominer le projet. Ils ont été conseillés par le service bancaire aux autochtones de la Banque de Montréal.

été fusionnée avec BC Telecom en 1998 dans le cadre d'un marché de 4,8 milliards de dollars en vue de créer une grande entreprise canadienne de télécommunications dans l'ouest. Bell Canada a également construit des alliances à la même époque avec Manitoba Telecom et les compagnies de télécommunications des provinces de l'Atlantique. En 2000, Manitoba Telecom avait l'intention de supprimer 230 postes dans le cadre de sa restructuration.

BCF Inc. a annoncé en octobre une nouvelle structure organisationnelle formée des quatre entreprises suivantes : Bell Canada, Teleglobe Inc., BCE Emergis et une alliance de médias qui réunira CTV Inc., le *Globe and Mail* et le portail Internet SympaticoLycos. Un cinquième groupe, BCE Ventures, a été créé pour accroître les propriétés périphériques, y compris Bell Canada International, Telesat Canada, Look Communications and CGI Group. Également en octobre, BCE a transformé et réorganisé le télécommunicateur interurbain outremeur Teleglobe en compagnie privée indépendante. Cela a eu lieu après l'annonce, en février 2000, de l'achat de 77,0 p. 100 de Teleglobe par BCE pour une somme de 7,6 milliards de dollars et la détérioration des marges de profit après deux ans de déreglementation dans le secteur des télécommunications.

Le CRTC a également accordé une licence à Trinity Television Inc. de Winnipeg pour démarrer une station d'émissions religieuses en Colombie-Britannique. En outre, Craig Broadcasting System Inc. a obtenu la permission du CRTC d'offrir des services de télévision numérique par l'entremise d'un nouveau système de distribution multipoint de 15 millions de dollars en Colombie-Britannique.

Le CRTC a demandé aux compagnies de câble et de télédiffusion de participer à l'élaboration de nouvelles lignes directrices en vue de l'introduction de la technologie de remplacement des systèmes analogiques actuels. En 2000, moins de 8 p. 100 des foyers canadiens étaient abonnés au câble numérique pouvant offrir 600 canaux. Le CRTC voulait amener les 40 fournisseurs de câble à l'ère numérique sans briser les liens qu'ils ont tissés depuis longtemps avec les Canadiens et les Canadiennes.

### **Télécommunications**

En juin 2000, le Conseil canadien des relations industrielles, tribunal fédéral responsable de l'arbitrage dans les relations de travail, s'est prononcé à l'égard du volet Internet de CITT/V. Il a décidé que les travailleurs des nouveaux médias étaient en droit de se joindre au syndicat principal de la compagnie. Il s'agissait de déterminer si la télédiffusion sur le Web constitue de la télédiffusion aux fins de la compétence fédérale. Le Conseil a décrété que la télédiffusion sur le Web s'apparente à la télédiffusion et est de compétence fédérale. Conformément à la Constitution canadienne, c'est le gouvernement fédéral qui réglemente les entités de télédiffusion, par l'entremise du CRTC. La décision du Conseil était conforme à ce qu'avait indiqué le CRTC en avril 2000, à savoir que la télédiffusion sur le Web pouvait être considérée comme de la télédiffusion en vertu de la *Loi sur la radiodiffusion*. Le CRTC n'est toutefois pas allé jusqu'à régler les télédiffuseurs du Web.

Le Conseil s'était penché sur la question de l'Internet et de la compétence fédérale dans une décision relative à la division Internet d'Island Telecom de l'Ile-du-Prince-Édouard, qui allait avoir un effet considérable sur la réglementation des fournisseurs de service Internet (FSI). Quand

Island Telecom a contesté la demande du syndicat en alléguant que l'ITAS n'était pas une entreprise de compétence fédérale et ne relevait pas du Conseil, celui-ci s'est penché sur les activités des FSI et sur la façon de les traiter du point de vue de la réglementation. Le Conseil a déterminé en fin de compte que les FSI sont les portiers de l'Internet. Considérant le rôle vital des FSI dans l'accès à l'Internet, le Conseil a établi qu'ils font tous intégralement partie du processus de transmission de données numériques entre les provinces et les pays par des lignes téléphoniques reliant des ordinateurs. En se fondant sur cette description, le Conseil est arrivé à la conclusion que la définition d'un service de télécommunication de compétence fédérale s'applique bien aux FSI. Le rôle intégral des FSI dans le processus de communication par réseau suffit à lui seul pour invoquer la compétence fédérale.

Le commerce électronique et les FSI n'ont pas prospéré en 2000. Une enquête menée en juillet aux États-Unis révélait qu'une compagnie Internet sur cinq ayant remercié des employés en décembre 1999 n'était plus en affaires en 2000 et que c'étaient les compagnies de détail sur le Web qui avaient licencié le plus d'employés. En août 2000, Québecor a supprimé 65 emplois chez Canoe, son service Internet, soit environ le tiers des postes. Cela s'est produit à la suite d'une série de pertes et en dépit de l'intérêt marqué de Québecor envers l'Internet. En général, la tendance des actions des entreprises de haute technologie était à la baisse vers la fin de 2000.

En septembre 2000, le CRTC a recommandé aux compagnies de câble et de téléphone de stimuler la concurrence dans le créneau de l'Internet à haute vitesse - accès et courriels, car le marché avait besoin de plus de fournisseurs. Rogers Wireless Communications Inc. a annoncé en novembre son plan de dépense de 400 millions de dollars en trois ans pour ajouter de la nouvelle technologie de traitement du trafic des données avancées au Réseau mondial de téléphonie mobile.

Telus Corp. de Vancouver a déposé une offre publique d'achat de 4,6 milliards de dollars pour le fournisseur de sans fil *Cleartel Communications Inc.* en août. Cela allait donner lieu aux plus importants fusions de l'histoire des télécommunications au Canada. La société Telus avait



Canoe, la chaîne de tabloïd des Sun Media, le géant de l'imprimerie Québecor World et un bouquet de magazines.

Thomson Corp. a dévoilé en février 2000 son intention de vendre cinq de ses journaux pour 450 millions de dollars. Thomson espérait retirer jusqu'à 3,8 milliards de dollars de la vente de tout son réseau de journaux (130 publications) afin de libérer des ressources pour ses entreprises Internet. Ce retrait du secteur de la publication de journaux s'inscrivait dans la lignée de la transformation de Thomson en boîte spécialisée de publication et d'information dont les recettes générées par les produits et les services électroniques étaient en hausse.

Le holding de 6 milliards de dollars de Thomson incluait Thomson Financial, Thomson Learning et West Group, Sun Group, une propriété de Québecor inc., et Hollinger inc. étaient en haut de la liste des acheteurs possibles des journaux Thomson. CanWest a également manifesté de l'intérêt pour cet achat.

La Société RadioCanada (SRC) a continué d'éprouver des difficultés financières en 2000. Elle a annoncé ses plans de rationalisation de son effectif en janvier afin de supprimer 4 millions de dollars de son budget annuel. Le CRTC a demandé à la SRC de diminuer sa programmation sportive, d'enrichir son contenu régional et de cesser de présenter des films pour obtenir le renouvellement de son permis de sept ans. Le budget de la SRC a été amputé de 250 millions de dollars et l'entreprise a supprimé 3 000 postes depuis le début des compressions budgétaires en 1995. Presque 500 autres postes ont aussi été abolis en 2000. La SRC vendra également ses actifs de transmission d'une valeur de centaines de millions de dollars, dont 608 tours de transmission, 750 sites de transmission et 2 500 transmetteurs. Télémedia de Montréal et Canadian Tower étaient intéressés à en faire l'acquisition, mais la vente doit être approuvée par le Conseil du Trésor du Canada.

Le CRTC a accordé plusieurs licences de télédiffusion en 2000, dont une à CHUM Ltd. de Toronto pour lancer une station de télévision à Victoria, en Colombie-Britannique. Cela a placé l'entreprise en concurrence directe avec CHEK TV de CanWest. CanWest possédait déjà trois stations de

nouvelles générales et sportives, BCE allait également acquérir un certain nombre de canaux de télévision spécialisée et s'emparer de la part de 68,0 p. 100 de CTV dans NetStar Communications Inc. BCE a ainsi acquis un important producteur de contenu pour renforcer sa présence Sympatico sur Internet. BCE possède la plus grande compagnie téléphonique du pays, Bell. L'avenir de l'Internet dépend de sa capacité d'offrir des services audio et vidéo aux consommateurs, et CTV procure à BCE les moyens de produire ce contenu. BCE offrira également de nouveaux débouchés à CTV grâce à Sympatico et à son service de télévision satellite directement dans les foyers, ExpressVu Inc. Par ailleurs, BCE a annoncé la conclusion d'une entente avec Thomson Corp. en vue de créer une nouvelle compagnie qui comprendrait le Globe and Mail, ses sites Internet et CTV Inc.

Corus Entertainment Inc., un gros joueur du secteur de la télédiffusion, a contesté la prise de contrôle de CTV par BCE. Corus a conclu en septembre une entente de 540 millions de dollars pour l'acquisition de Nelvana Ltd, une boîte d'animation dotée d'un réseau de distribution mondial. Cela a permis à Corus de lancer un canal de télévision pour les enfants. Corus possède des intérêts dans dix canaux spécialisés, y compris YTV, Treehouse et le canal familial. Corus et Nelvana détiennent en outre chacun 20 p. 100 de Teletoon.

Québecor a acquis en septembre 2000 la plus importante compagnie de câble du Québec, le Groupe Vidéotron Limitée, pour 4,9 milliards de dollars. La nouvelle entité, Québecor Media, a regroupé le géant du câble Groupe Vidéotron Limitée et Québecor Inc. La Caisse de dépôt et de placement du Québec, l'organisme d'état provincial responsable de la gestion du régime de retraite, a investi 2,3 milliards de dollars et détendra 45,0 p. 100 des actifs de la nouvelle entité installée à Montréal. En novembre, Québecor inc. a voulu réduire ses coûts en éliminant plus de 100 emplois à Vidéotron et au Réseau TVA, le plus gros fournisseur privé de services par câble et de services Internet et le plus gros télédiffuseur privé de la province. Québecor n'a pas ménagé ses efforts pour essayer d'intégrer ses nouvelles acquisitions, Vidéotron, TVA, le portail Internet



médias d'une envergure sans précédent dans l'histoire canadienne. Les fusions et les prises de contrôle illustrent bien la convergence des secteurs des télécommunications et de la télédiffusion. En 2000, toutes les entreprises médiatiques canadiennes qui possédaient des actifs stratégiques sans être en position de se consolider sont devenues des cibles d'acquisition. Les frontières entre les entreprises spécialisées dans les médias imprimés, la radiodiffusion, l'Internet et les télécommunications se sont tellement estompées qu'il est maintenant presque impossible de les distinguer. En 2000, le CRTC a entrepris d'évaluer l'incidence de cette convergence sur le plan social et culturel et il a amorcé des activités de réglementation. Le mandat du CRTC comprend la réglementation de la radiodiffusion et des télécommunications pour veiller aux intérêts fondamentaux des Canadiens et des Canadiennes.

### Télédiffusion

CanWest Global Communications Corp de Winnipeg a acquis en juillet 2000 presque 200 publications canadiennes de Hollinger Inc., au coût de 3,5 milliards de dollars versés par l'entremise d'une émission obligataire. Cette acquisition a fait de CanWest le plus important géant médiatique du Canada. La compagnie contrôlera un réseau canadien de 15 stations de télévision, y compris Global Television, 14 quotidiens urbains et plus de 100 petits journaux et revues spécialisées, la moitié du journal National Post et une douzaine de sites Web populaires liés à des journaux et à des stations de télévision. Malgré l'importante position de trésorerie de Hollinger, il appert que les grands prêteurs ont exercé des pressions auprès de la compagnie afin de l'inciter à vendre quelquesuns de ses actifs pour réduire sa dette de plus de 2,4 milliards de dollars. En 2000, Hollinger détenait 77 journaux quotidiens, dont 59 au Canada, et 302 autres publications.

La société Bell Canada Entreprises (BCE) est entrée en février dans le secteur de la cablodistribution après avoir fait une offre de 2,3 milliards de dollars au plus important radiodiffuseur privé du Canada, CTV Inc. En plus de mettre la main sur les 25 stations locales affiliées de CTV et sur ses services nationaux de

#### Industrie du camionnage

Statistique Canada a indiqué en 2000 que la succession semblait causer problème dans l'industrie du transport routier à cause de la difficulté de remplacer les chauffeurs âgés par des plus jeunes. L'Alliance canadienne du camionnage a annoncé en juillet qu'elle manquait de chauffeurs.

Pendant que l'ensemble de l'économie connaissait une croissance de 2 p. 100 par année de 1990 à 1998, l'industrie du transport routier a augmenté de 5 p. 100 par année, ce qui a généré plus de demandes pour les chauffeurs de camion. Les deux tiers de tous les échanges commerciaux du Canada avec les États-Unis se font par la route. En 1998, environ 250 000 personnes, soit presque 2 p. 100 de l'ensemble de la population active, étaient des camionneurs. De 1990 à 1999, le groupe des chauffeurs de camion a augmenté de 13 p. 100 par rapport à 9 p. 100 pour tous les emplois. Presque 60 p. 100 des camionneurs sont employés par des compagnies qui font seulement du transport routier. Les autres travaillent pour des compagnies dont l'activité principale n'est pas le transport routier, mais qui utilisent des chauffeurs pour livrer de la marchandise.

Le transport routier est une industrie dominée par des hommes. Presque 55 p. 100 des travailleurs de l'industrie du transport routier sont des hommes, mais 97 p. 100 des chauffeurs de camion ont fait des études postsecondaires, par rapport à 52 p. 100 de tous les travailleurs. Les chauffeurs font de longues heures, travaillant de 50 à 55 heures par semaine en moyenne. Tous les autres travailleurs travaillent 36 heures en moyenne. Environ le cinquième des camionneurs salariés travaillent 60 heures ou plus par semaine, par rapport à seulement 2 p. 100 des travailleurs dans les autres secteurs d'activité et au tiers des camionneurs indépendants. Les chauffeurs qui font de longs parcours font plus d'heures, particulièrement ceux qui vont aux États-Unis, par rapport aux camionneurs qui font pas que conduire : ils doivent aussi charger et décharger leur camion, passer aux douanes et accomplir d'autres tâches routinières.

Les chauffeurs de camion à plein temps gagnent en moyenne 673 \$ par semaine, soit juste un peu plus que ce que gagnent en moyenne les autres travailleurs à plein temps (666 \$), mais leur taux horaire est légèrement inférieur à celui des travailleurs opérant de machine. Beaucoup de chauffeurs qui font de longs parcours peuvent passer des jours ou des semaines sans voir leur famille. Alors que les chauffeurs vieillissent et approchent de l'âge de la retraite, de moins en moins de jeunes Canadiens choisissent ce métier. L'industrie canadienne du transport routier pourrait grandement avoir de la difficulté à trouver des chauffeurs pour répondre à ses besoins.

L'équité en matière d'emploi pourrait aider les employeurs de l'industrie du transport routier à attirer des membres des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées, pour regarnir leur effectif.

#### COMMUNICATIONS

Les industries des communications ont continué de converger en 2000 alors qu'un certain nombre de fusions et de prises de contrôle ont donné lieu à une intégration technologique massive des entreprises et à la création de géants des

d'acquérir US Airways, la sixième compagnie aérienne la plus importante aux États-Unis. Les principaux syndicats se sont opposés à cette offre d'achat qui soulève des questions du point de vue de la législation antitrust. Les critiques prévoyaient une hausse des prix, des retards dans les vols et une diminution du service. La société UAL est membre du réseau international Star Alliance, dont font également partie Air Canada et la Lufthansa, et a conclu une entente concernant le parcours avec Delta Airlines. La société US Airways a aussi établi un partenariat avec American Airlines, la deuxième plus grande compagnie aérienne au monde. Ensemble, UAL et US Airways généreront des revenus de 26,6 milliards de dollars US. Ces sociétés ont tenté de fusionner en 1995, mais le projet a été bloqué par le syndicat des pilotes d'UAL. La société UAL appartient à 55 p. 100 à ses employés. En Europe, la British Airways et KLM Royal Dutch ont examiné des possibilités de fusionnement en juin, au moment où leurs partenaires américains, soit American Airlines et Northwest Airlines, examinaient aussi cette possibilité.

### Transport terrestre

Transports Canada a proposé en 2000 l'adoption d'un règlement obligeant les chauffeurs de camion à prendre au moins 10 heures de repos par période de 24 heures. Les chauffeurs pourraient par conséquent passer 104 heures derrière le volant au cours de la même semaine. Les États-Unis envisagent d'imposer deux nuits de congé après cinq postes de travail consécutifs.

Le moratoire d'au moins 15 mois imposé en mars 2000 par le gouvernement des États-Unis sur les fusions dans l'industrie ferroviaire du pays a entravé la fusion (d'une valeur de 6 milliards de dollars US) de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), installée à Montréal, et de la Burlington Northern Santa Fe Corp de Fort Worth, au Texas. Autrement, la nouvelle entité serait devenue la plus grosse compagnie de transport ferroviaire de l'Amérique du Nord. Les deux compagnies avaient l'intention de contester la décision du Surface Transportation Board devant les tribunaux. Le CN a aussi annoncé son intention d'acquérir la Wisconsin Central Transportation pour 1,8 milliards de dollars US afin de renforcer son réseau des États du nord.

Le règlement des questions liées aux relations du travail était l'une des grandes priorités d'Air Canada. Au début de l'an 2000, plus de 8 000 employés d'Air Canada et de Canadien International ont signé une convention qui les place sur un pied d'égalité au moment où le fusionnement sera réalisé. Le syndicat de Canadien International représente ces employés. D'autres syndicats, notamment le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont aussi négocié des conventions conjointes avec les compagnies aériennes. Les pilotes s'inquiétaient du projet d'Air Canada visant à créer une compagnie aérienne offrant des tarifs réduits pour faire concurrence à la société WestJet Airlines de Calgary. Ils craignaient qu'Air Canada soit obligé de réduire les salaires pour pouvoir offrir des places à rabais; le syndicat craignait aussi que les pilotes, qui touchent 240 000 \$ par année, soient obligés de travailler pour la filiale où les salaires seraient moins élevés. Une autre source de préoccupation était le transfert possible des avions de transport régional à réaction aux filiales régionales.

En outre, l'Association des pilotes d'Air Canada a déposé une demande auprès du Conseil canadien des relations industrielles au mois de mai pour obtenir qu'Air Canada et Canadien International soient déclarés employeur unique exploitant une seule société aérienne. Cette mesure faciliterait l'intégration des syndicats représentant les pilotes des deux sociétés, soit ensemble 3 400 membres. De plus, à la fin de l'année, Air Canada a fait connaître son intention de couper 3 500 postes dans son effectif total qui compte 46 000 employés. La société a justifié cette décision en invoquant le coût du carburant et la conjoncture économique incertaine. Une autre préoccupation d'Air Canada est la nécessité de réaménager la dette de 3,5 milliards de dollars des Lignes aériennes Canadien International. Les créanciers de cette dette sont 75 banques, sociétés de crédit-bail et établissements financiers.

Parmi les changements survenus aux États-Unis qui influent sur l'industrie canadienne, mentionnons l'annonce faite en mai par la société United Airlines (UAL) de Chicago, la plus grande société de transport aérien au monde, qui a fait une offre publique d'achat de 4,3 milliards de dollars en vue



Les services de technologie de l'information de la Banque nationale du Canada ont été fusionnés avec la société Cognicase Inc., en mai 2000, afin de permettre la fourniture de services financiers électroniques. Cette mesure faisait suite à la transaction entre la Banque Toronto-Dominion et Commerce One Inc. au début de l'an 2000, qui était un accord de commerce électronique visant à créer un cybermarché, et la transaction conclue par la Banque Royale avec AOL Canada pour la fourniture de services Internet. De plus, en juillet, la Banque Royale a acheté des parts dans la société CashEdge Inc. de New York, une entreprise de services Internet, afin d'offrir des services en direct à ses clients. Parmi les banques canadiennes, c'est la Banque nationale qui a été la plus près d'acquérir une entreprise de technologie.

Les services bancaires sans fil sont un autre service établi en 2000 par les plus grandes banques canadiennes. Avec l'aide de Bell Mobilité et de Telus, ce service permet aux clients de faire toutes leurs transactions d'un peu près n'importe où au moyen d'un téléphone numérique, par exemple via des services de communications personnelles (SCP) activés par un navigateur.

En outre, certaines banques canadiennes ont commencé à offrir des pages personnelles intégrées offrant aux clients la possibilité de vérifier leur situation financière (investissements, dépôts, dépenses, revenus, etc.). Ces services ont été lancés par la Banque de Montréal et par la Banque Royale.

Par ailleurs, les banques canadiennes ont fermé des centaines de succursales en 2000. Étant donné les autres modes de prestation des services bancaires, les consommateurs n'avaient plus besoin d'aller dans une succursale. Cependant, on estime que 2 700 collectivités du Canada n'ont pas encore de services bancaires en 2000. Des craintes ont aussi été exprimées au sujet de l'érosion des services bancaires personnalisés et de la satisfaction des clients aux prises avec l'arrivée massive de la technologie. Les banques offrent en moyenne 500 produits et services et on n'a pas encore pu déterminer si la technologie a de fait permis une économie de temps et d'argent pour les clients par rapport à une technologie moins évoluée et des lignes d'attente plus longue et un service plus lent.

## TRANSPORT

Les enquêtes révèlent toutefois que les clients utilisaient les sites Internet des banques même s'ils avaient une succursale physique dans leur voisinage, mais qu'ils n'avaient pas recours aux cybercompagnies n'ayant pas d'emplacement physique. En 2000, il y avait deux banques virtuelles au Canada, soit ING Direct et la Banque Citizens du Canada : ni l'une ni l'autre n'ont vraiment pris une part du marché des six grandes banques.

De plus, les banques canadiennes ont poursuivi l'expansion de leurs activités à l'étranger, la Banque de Montréal et la Banque Toronto-Dominion étant les plus grandes banques étrangères aux États-Unis en 2000. La Banque Royale a dépensé quatre milliards de dollars pour des achats à l'extérieur du Canada depuis que son projet de fusionnement avec la Banque de Montréal a échoué, en 1998. En septembre, la Banque Royale a fait l'acquisition de la société de courtage Dain Rauscher Corp. de Minneapolis, au coût de 1,5 milliard de dollars US. Cette société comptait 3 800 employés et générerait des revenus de près d'un milliard de dollars US par année. Par ailleurs, en octobre, la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), la troisième banque en importance au Canada, a mis en vente ses activités de courtage au détail des États-Unis en donnant comme raison les besoins à long terme de la Banque.

Les entreprises de camionnage ont continué à connaître une saine croissance en 2000; par ailleurs, le transport aérien et le transport ferroviaire n'ont augmenté que de 1,0 p. 100 par année, tandis que le transport maritime a diminué de 1,0 p. 100 pendant cette période.

### Transport aérien

Le fusionnement des Lignes aériennes Canadiennes International et d'Air Canada a été la grande nouvelle dans ce secteur en 2000. Même si les deux sociétés comptaient pour 80,0 p. 100 du transport aérien intérieur, les petites compagnies aériennes, comme Westjet Airlines, CanJet, SkyService, Roots Air et autres ont pour leur part augmenté leurs services pendant cette période.



La Banque Toronto-Dominion a aussi commencé à rationaliser ses activités à la suite du fusionnement. Elle a prévu de réduire ses dépenses de 450 millions de dollars par année en fermant 275 de ses 1 642 succursales de services de détail combinées et en éliminant 4 900 emplois à plein temps (soit 10 p. 100 de son effectif). La Banque a déjà bloqué les dépenses au chapitre du recrutement ainsi que les dépenses générales, fusionné des postes de gestion et éliminé plusieurs postes de direction.

Les autres grandes banques espéraient que la nouvelle loi (projet de loi C38) visant à réglementer le secteur des services financiers permettrait les fusionnements, chaque proposition étant alors examinée individuellement (voir le cadre ci-dessous). Dans le monde entier, les différents joueurs du secteur financier continuaient de se regrouper. Il y a eu huit fusionnements sur une période de 12 semaines aux États-Unis. La Citibank, la plus grande banque du monde, a fusionné avec le Travelers Group, une société d'assurances et de placement; au Royaume-Uni, la Royal Bank of Scotland a acheté la National Westminster Bank, au coût de 49 milliards de dollars.

En juin 2000, le ministre des Finances a déposé le projet de loi C38, en vue de donner des pouvoirs discrétionnaires importants concernant le fusionnement des grandes banques, l'acquisition de banques plus petites et les projets d'investissement des banques. Cette loi de 900 pages, la plus exhaustive de l'histoire du Canada, permettrait la réforme du réseau des services financiers. La loi prévoit un processus officiel pour l'examen, par le gouvernement, des projets de fusionnement des grandes banques. L'intention de la nouvelle loi est de donner aux banques, aux sociétés d'assurances et autres établissements financiers la marge de manœuvre dont ils ont besoin tout en protégeant les consommateurs. On craignait que les nouvelles règles ne permettent l'acquisition de deux banques relativement petites, soit la Banque Nationale et la Banque Laurentienne, qui ont toutes deux leur siège social à Montréal. Maintenant, il est possible pour les banques canadiennes d'être propriétaires d'autres établissements financiers, comme des sociétés de fiducie et d'assurances, mais non de sociétés non financières, par exemple des sociétés immobilières. Certains investissements sont autorisés à titre exceptionnel, notamment dans le secteur de la technologie de l'information, mais uniquement à la discrétion du gouvernement.

La loi prévoit également des mécanismes pour venir en aide aux consommateurs. En effet, les banques seront tenues d'offrir des comptes chèques de base ayant des frais peu élevés. En outre, le gouvernement nommera un ombudsman des services financiers qui s'occupera des plaintes des consommateurs; il établira aussi un nouvel organisme pour la protection des consommateurs, soit l'Agence de la consommation en matière financière, qui veillera à ce que les banques se conforment aux mesures réglementaires. La loi comprend également des dispositions sur les fusionnements ainsi que sur d'autres alliances entre les banques et les assureurs. Selon la loi, les banques doivent préparer une note d'information faisant état d'études d'intérêt public sur les répercussions économiques de leurs transactions, et notamment des mesures visant à limiter les licenciements et d'autres conséquences. Les transactions devront être approuvées par le Comité des finances de la Chambre des communes, le Bureau du surintendant des institutions financières et le Bureau de la concurrence. Une fois l'accord de ces organismes obtenu, le ministre des Finances décidera si le fusionnement doit avoir lieu.

Dans un mémoire présenté au Comité de la Chambre des communes, l'Association des banquiers canadiens a indiqué que celle-ci était en général favorable au projet de réforme de la loi sur les services financiers proposé par le gouvernement, mais qu'elle souhaitait voir certaines questions abordées dans la loi.

En 2000, les nouvelles technologies ont rapidement transformé le secteur bancaire. De plus en plus de gens faisaient leurs transactions bancaires par Internet étant donné que tous les banques canadiennes offraient une forme quelconque de services en direct en 2000. De plus, le nombre de banques américaines offrant des services Internet est passé d'une seule en 1995 à 3 000 aujourd'hui. Pour faciliter l'implantation de la technologie, les banques canadiennes ont établi des partenariats avec les fournisseurs de services Internet ou ont acheté des entreprises spécialisées dans les services en direct. Selon une enquête effectuée en décembre, 20 p. 100 des Canadiens et des Canadiennes utilisent des services financiers en ligne, comparativement à 10 p. 100 en 1999. Lorsque de tels services ne sont pas utilisés, l'une des principales raisons est l'absence d'ordinateur ou l'impossibilité d'avoir accès aux services en ligne. Une autre enquête, menée celle-ci par l'Association des banquiers canadiens, révèle que les Canadiens et les Canadiennes sont les plus grands utilisateurs de guichets automatiques et de cartes de débit au monde. Selon la Banque de Montréal, le nombre de clients ayant recours à son système mobile de services financiers devrait passer de 6 000, en 2000, à 150 000, en 2002.

Contrairement aux ressources naturelles, les ressources humaines sont mobiles et pourraient sortir du Canada ou, si elles se trouvaient à l'extérieur, le Canada pourrait avoir de la difficulté à les attirer au pays. Quand quelqu'un ne se sent pas apprécié, il a tendance à partir et à aller là où il a l'impression de l'être et où la culture offre des possibilités intéressantes et créatives. L'équité en matière d'emploi contribue à attirer les gens de talent et à les garder au pays. Si les entreprises mondiales se font concurrence pour les ressources humaines, les pays pourraient eux aussi intervenir à ce niveau.

**La Silicon Valley d'Ottawa** En 2000, la région d'Ottawa était en voie de devenir la Silicon Valley du Nord. Avec les dépenses les plus élevées en recherche et développement par habitant et la main-d'œuvre la plus scolarisée du pays, la région de la Capitale nationale a connu une croissance dans les secteurs des télécommunications, des semiconducteurs et des logiciels. On prévoyait que l'industrie de la haute technologie à Ottawa dépasserait l'administration fédérale au rang de principal employeur dans la région à cause de ses 1 000 sociétés employant 75 000 personnes. Seulement 15 p. 100 des travailleurs de la région d'Ottawa sont à l'emploi du gouvernement fédéral.

Le secteur de la haute technologie à Ottawa ne s'est pas implanté du jour au lendemain, puisque l'infrastructure a été établie il y a plus de 30 ans, à l'époque où le Conseil national de recherches et Bell Northern Research Ltd. se sont installés dans cette ville. À Ottawa, 48 p. 100 des travailleurs âgés de 25 à 64 ans détiennent un diplôme d'études postsecondaires, comparativement à seulement 35 p. 100 aux États-Unis.

Les économies plus ouvertes et la concentration d'industries sont deux facteurs qui ont contribué à tripler le volume et la portée des demandes de fusionnement et d'acquisition soumises aux autorités de réglementation gouvernementales dans le monde entier, au cours des quatre dernières années. En 1999, près de 5 000 transactions ont été présentées en vue d'un examen réglementaire aux États-Unis, par rapport à environ 700 au Canada. Un nombre croissant de transactions transfrontalières ont été conclues qui devaient avoir une incidence économique considérable. Les sociétés s'efforcent de réaliser le plus d'économies et les économies d'échelle les plus importantes possible en cas de fusionnement, mais ces transactions ont entraîné une concentration des parts du marché dans un certain nombre d'industries. À mesure que la concentration a augmenté dans les secteurs d'activité, les autorités antitrust

## BANQUES

Les fusionnements et la haute technologie sont deux facteurs qui ont continué de marquer le secteur bancaire en 2000. Même si, en 1998, le ministère fédéral des Finances a rejeté deux fusionnements de grandes banques, il en a approuvé un en 2000; certains espéraient que d'autres fusionnements pourraient être approuvés sous le régime de la nouvelle loi. Étant donné la vague de regroupements qui a déferlé sur le secteur des services financiers à l'échelle mondiale, les grandes banques du Canada se sont plaintes qu'on les empêchait de fusionner. En 1998, les banques justifiaient leurs projets de fusionnement en invoquant la nécessité de prendre de l'expansion au pays pour pouvoir mieux soutenir la concurrence à l'échelle mondiale. Les États-Unis ont déjà adopté une loi permettant de tels fusionnements pour les banques américaines.

En février 2000, le ministère des Finances a approuvé l'acquisition, par la Banque Toronto-Dominion, des Services financiers Canada Trust Inc., au coût de 7,8 milliards de dollars, à condition que la nouvelle société se dessaisisse d'une partie de ses activités de cartes de crédit. Sans cette condition, la société Canada Trust serait passée de MasterCard à Visa, ce qui aurait accru la part du marché du crédit détenue par Visa (plus de 60 p. 100), au Canada. En outre, au mois de mai, la Banque Toronto-Dominion a vendu les services bancaires de détail de 13 succursales en Ontario, pour une somme de 51 millions de dollars. Cette transaction visait à atténuer les préoccupations du Bureau de la concurrence au sujet du fusionnement. La Banque de Montréal s'est portée acquiescenteur de 12 succursales en Ontario et la Banque Laurentienne du Canada a acheté la succursale de Paris. Les employés de ces 13 succursales ont conservé leurs emplois.



Les employeurs assujettis à la Loi subissent l'influence de l'environnement économique dans lequel ils évoluent. Les activités liées au recrutement, à l'avancement et à la cessation de fonction reflètent souvent les fluctuations du cycle économique, les taux d'inflation et de chômage ainsi que les anticipations commerciales. Le climat commercial constitue donc la toile de fond des données fournies par les employeurs sur les quatre groupes désignés et permet de voir si les progrès réalisés dans la représentation d'un groupe désigné donné sont liés au secteur d'activité et à l'économie ou s'ils sont propres à l'effectif de l'employeur.

En 2000, l'inflation, les taux d'intérêt et le chômage étaient peu élevés, ce qui allait de pair avec une croissance économique durable et positive. L'économie canadienne a profité de la prospérité soutenue aux États-Unis.

Pendant toute l'année, l'économie du Canada a continué de progresser à un bon rythme, soit 5,0 p. 100, tandis que l'inflation, les taux d'intérêt et le chômage sont restés faibles. La prospérité soutenue chez nos voisins a été bénéfique pour l'économie canadienne. L'augmentation subite qui a été observée s'explique par les exportations d'équipement de haute technologie et par les investissements des entreprises dans du nouveau matériel, en particulier des ordinateurs.

Alors que le nouveau millénaire s'était amorcé sous la menace du bogue de l'an 2000, la fin de l'année a été marquée par des préoccupations concernant l'incidence des nouvelles technologies sur l'économie, les choix personnels et la libéralisation des échanges commerciaux dans le contexte de la mondialisation de l'économie canadienne.

Une nouvelle loi dans le domaine de la protection de la vie privée, soit la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (projet de loi C6) a été déposée dans le but de favoriser la confiance des consommateurs afin de les inciter à utiliser les technologies nouvelles et sûres, en particulier pour les transactions en ligne, et notamment le commerce électro-

nique. La Chambre des communes a adopté cette nouvelle loi en fixant la date d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2001. Cette loi vise les entreprises du secteur privé dans les secteurs régis par les lois fédérales, notamment le transport, les télécommunications, les institutions financières et le commerce inter-provincial. La Loi s'appliquera à toute activité commerciale qui utilise des renseignements concernant une personne physique identifiable. Ainsi, avant de recueillir, d'utiliser ou de divulguer des renseignements à caractère personnel, il faudrait obtenir le consentement de la personne concernée. Les administrations provinciales ont trois ans pour adopter une loi semblable, sans quoi c'est celle du fédéral qui s'appliquera dans leur province. Le Québec et l'Ontario ont déjà établi leurs propres lois dans ce domaine.

Au cours du nouveau millénaire, l'Accord de libre-échange nord-américain (ALÉNA), l'Union européenne et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ont ouvert la voie aux marchés mondiaux. Une baisse continue de la valeur des ressources naturelles par rapport aux ressources humaines s'est amorcée (malgré la montée temporaire du prix des produits pétroliers), parce les industries du savoir deviennent rapidement le moteur économique des différents pays et les compétences sont le carburant qui l'alimente. Les personnes de talent sont de plus en plus rares partout dans le monde. En effet, à mesure que les membres de la génération d'après guerre commenceront à prendre leur retraite, les ressources humaines deviendront encore plus précieuses.





DRHC souligne les efforts et les réalisations dignes de mention des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi grâce au Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La 1<sup>re</sup> Cérémonie de remise du prix d'excellence a eu lieu en mars 2001 (Détails au chapitre 2).

Les lecteurs qui aimeraient obtenir un complètement d'information sur les membres des groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats des employeurs sont invités à communiquer avec :

Politique, Rapports et Elaboration de données.  
Normes du travail et équité en milieu de travail  
Direction générale du travail  
Développement des ressources humaines Canada  
Place du Portage, Phase II  
65, Hôtel de Ville  
10<sup>e</sup> étage Hull (Québec)  
K1A 0J2

Kamal Dib  
**Téléphone :** (819) 953-7499  
**Télocopieur :** (819) 997-5151

Les lecteurs peuvent aussi joindre par courriel le personnel affecté au programme, à l'adresse suivante :

Kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

Il sera également possible de consulter le rapport par l'intermédiaire du Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIMT), soit dans le site Web de Développement des ressources humaines Canada - Travail, à l'adresse suivante :

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite\\_milieu/trav/pleme/annuel/rapportannuel.htm](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieu/trav/pleme/annuel/rapportannuel.htm)

A cet égard, les employeurs doivent principalement :

- effectuer une enquête auprès de leur effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- procéder à une analyse de leur effectif afin de déterminer s'il y a sous-représentation des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles qui en résultent pour les membres des groupes désignés et les supprimer;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, et les règles et usages positifs à instituer (ce plan doit comporter un calendrier de mise en œuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme).

Selon la *Loi*, les employeurs du secteur privé qui sont assujettis à la compétence fédérale et les sociétés d'État qui emploient 100 salariés ou plus doivent présenter chaque année à la ministre du Travail un rapport faisant état des progrès accomplis en vue de la constitution d'un effectif représentatif. A cet égard, la *Loi* comporte même des dispositions conférant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction pécuniaire à l'employeur qui

- ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- ne porte pas au rapport tous les renseignements exigés;
- y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

## LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

On trouvera ici une analyse des rapports produits par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et les sociétés d'État. Bien que la fonction publique fédérale soit également assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les ministères doivent présenter leur rapport au président du

## LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

Le Programme du travail de DRHC offre un support aux employeurs du secteur privé qui sont sous juridiction fédérale et le SCT fournit un support similaire aux ministères de la fonction publique fédérale, mais aucune des deux organisations n'est responsable d'offrir du support aux employeurs distincts. En 2000, le SCT a financé DRHC/Travail pour un an afin de développer un programme pour donner du support aux employeurs distincts. Une source stable de financement devait être explorée pour 2001.

Les employeurs distincts sont des organismes de service spéciaux fédéraux figurant à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ils sont des employeurs du secteur public à l'extérieur de la fonction publique fédérale et sont assujettis à la *Loi* s'ils comportent au moins cents salariés. Ils étaient juste au-dessus d'une demi-douzaine en 1996. Aujourd'hui, il y a environ 30 employeurs distincts, 15 employant au moins 100 salariés, dont l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général du Canada et l'Office nationale du film. Ces employeurs engagent environ 60 000 individus.

## EMPLOYEURS DISTINCTS

Conseil du Trésor, auquel il incombe d'établir un rapport distinct et de le soumettre à la Chambre des communes.

La ministre du Travail est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Selon ce programme, les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant 100 employés ou plus qui obtiennent des marchés fédéraux pour la fourniture de biens et services évalués à 200 000 \$ ou plus sont tenues de mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Les entreprises qui ont obtenu un marché sont soumises à des contrôles d'application, que mène sur place le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).



En 2000, la croissance de l'économie canadienne s'est poursuivie, mais ses effets sur le marché du travail ont varié selon les secteurs d'activité. Bien que l'emploi se soit généralement amélioré au pays, les progrès ont été inégaux au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a eu une croissance de l'emploi dans les services aux entreprises associée à la nouvelle économie (p. ex. les communications et la technologie de l'information) et dans les transports, mais une réduction chez les banques qui, en 2000, ont connu d'autres compressions d'effectif et regroupements.

En 2000, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la réglementation fédérale et visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a lui aussi diminué. La diminution n'était pas reliée à la situation économique, mais aux redressements qu'ont fait certains employeurs pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée dans la législation fédérale. Les entreprises qui ont présenté un rapport pour la première fois en 2000 sont de petite taille et emploient un personnel moins nombreux mais plus spécialisé. Par ailleurs, un certain nombre d'employeurs du secteur bancaire, des transports et des communications ont fusionné ou ont continué à comprimer leur effectif, ce qui a eu une incidence en particulier sur les travailleurs manuels et les autres travailleurs peu spécialisés, qui ont perdu du terrain.

Les membres des groupes désignés ont été touchés par les changements qui se sont opérés dans ce contexte. Dans les pages suivantes, nous examinerons la situation de ces groupes désignés en 2000 et dans quelle mesure le climat économique positif leur a été favorable.

## RAPPORT ANNUEL 2001

En juin 2001, les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont déposé leur quatorzième rapport annuel. L'information qui y est présentée brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 2000 vers la représentation équilibrable de ces groupes à l'intérieur de l'effectif des organisations en question. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Le chapitre 1 décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir en poste des membres des groupes désignés. Les chapitres subséquents résument le climat des affaires dans les secteurs d'activité visés par la Loi, présentent un profil de l'effectif et des quatre groupes désignés et donnent une évaluation des résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes comportent des renseignements supplémentaires. L'annexe A contient un glossaire

## LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

qui explique les notions clés utilisées tout au long du rapport. L'annexe B présente la méthodologie utilisée pour évaluer le rendement des employeurs et les classes. L'annexe C renferme des tableaux statistiques regroupant les renseignements figurant dans les rapports des employeurs.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, les employeurs sont tenus de corriger les désavantages subis par les groupes désignés, dans le domaine de l'emploi. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles que doivent surmonter les groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

autre groupe désigné. On peut en constater l'effet non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu et dans la concentration dans les catégories professionnelles inférieures. Alors que dans l'effectif visé par la Loi, seulement 23,0 % des femmes gagnaient 50 000 \$ et plus comparativement à 45,0 % chez les hommes, cette proportion n'était que de 13,0 % chez les femmes autochtones, de 18,0 % chez les femmes handicapées et de 20,0 % chez les femmes membres de minorités visibles.

spécialisés. En l'an 2000, la représentation de ce groupe désigné a enregistré une augmentation dans cinq catégories, mais a connu une diminution dans trois.

En l'an 2000, la représentation de personnes handicapées a augmenté légèrement au sein de trois groupes professionnels, mais a régressé dans huit.

La plupart des salariés membres de minorités visibles appartenaient à cinq catégories professionnelles, à savoir celles des administrateurs, des professionnels, du personnel administratif et de bureau et des deux groupes de travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les catégories des professionnels et des semiprofessionnels que les autres groupes désignés. Plus de 17,0 % des membres des minorités visibles étaient des professionnels, comparativement à 12,0 % chez les femmes, 7,0 % chez les Autochtones et 10,0 % chez les personnes handicapées.

## SALAIRES

En l'an 2000, l'écart salarial entre les hommes et les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi s'est légèrement rétréci. Les femmes gagnent en moyenne 79,0 % du salaire que touchaient les hommes exerçant un emploi à temps plein. L'écart s'est également rétréci tant pour les femmes que pour les hommes handicapés par rapport à l'ensemble des femmes et des hommes ainsi que pour les hommes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des hommes de l'effectif. En revanche, l'écart s'est élargi entre les hommes et les femmes autochtones par rapport à l'ensemble des hommes et des femmes ainsi qu'entre les femmes membres des minorités visibles et l'ensemble des femmes.

Étant donné que les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre l'ensemble des femmes et les femmes de chaque groupe désigné comme minoritaire, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles et les femmes handicapées se heurtent à un double obstacle. Elles sont désavantagées parce qu'elles sont femmes et parce qu'elles appartiennent à un

deux années de déclin, leur proportion est passée de 10,7 % à 12,1 %. Parmi les quatre grands secteurs industriels, seuls les « autres secteurs » ont enregistré une diminution quant à la proportion de personnes recrutées au sein de ce groupe. Pour la présente année, les employeurs visés par la Loi ont mis fin à l'emploi d'un nombre supérieur de membres de minorités visibles. Près de 80,0 % des cessations de fonctions se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui de ceux qui ont quitté l'effectif, une tendance qui se maintient depuis 1995.

En l'an 2000, le pourcentage des membres de minorités visibles qui ont été promus est demeuré stable à 14,4 %; cette proportion, qui n'a été dépassée qu'en 1987, est également supérieure à leur représentation au sein de l'effectif en l'an 2000.

## Profil professionnel

L'effectif visé par la Loi était fortement concentré dans les catégories du personnel administratif et de bureau, suivies par celles des professionnels et des administrateurs. La concentration a varié selon le secteur d'activité. Dans le secteur bancaire, presque 75,0 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, comparativement à 24,0 % dans le secteur des transports.

La représentation des femmes augmente dans la catégorie des professionnels et celle des administrateurs et elle diminue chez le personnel d'administration et de bureau. Elle était la plus forte dans le secteur bancaire (71,0 %) où les femmes occupent maintenant des postes de professionnels et d'administrateurs. En l'an 2000, les femmes étaient majoritaires (51,0 %) dans les postes de gestion et de gestion intermédiaire dans le secteur bancaire. La représentation était la plus faible dans le secteur des transports (23,0 %), malgré une augmentation considérable.

En l'an 2000, près de six Autochtones sur dix faisant partie de l'effectif visé par la Loi se concentraient dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans et les travailleurs manuels



- Près de 96,0 % des salariés membres des minorités visibles vivent dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec.

## MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF

### Femmes

En l'an 2000, le recrutement des femmes a fléchi, passant de 39,3 % à 38,6 % de l'ensemble des salariées embauchées au sein de l'effectif visé par la Loi. En termes chiffrés toutefois, près de 40 000 femmes ont été recrutées en l'an 2000 comparativement à 30 000 environ en 1999. Il s'agit là du niveau de recrutement le plus élevé depuis 1989 et cela représente une augmentation de 14 000 femmes recrutées par rapport à 1997. La part des femmes dans le recrutement a augmenté dans cinq groupes professionnels mais a diminué dans sept.

En l'an 2000, un plus grand nombre de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 40,7 % à 41,3 %. On a observé une diminution du nombre de cessations de fonctions dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », mais on a assisté à une augmentation dans le secteur bancaire et la situation est demeurée stable dans celui des transports.

En l'an 2000, le nombre de femmes promues a augmenté de 4 300, mais cela ne représente qu'une proportion de l'ensemble des promotions accordées légèrement inférieure à celle observée en 1999. Près de 67,4 % des promotions accordées dans le secteur bancaire visaient des femmes et les femmes continuent de représenter une majorité (53,4 %) parmi toutes les personnes promues au sein de l'effectif.

### Autochtones

Cette année, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariées embauchées au sein de l'effectif visé par la Loi (1,6 % en l'an 2000 par rapport à 1,4 % en 1999 et 1,3 % en 1998). Le secteur des transports, auquel se sont joints près de la moitié de ces nouveaux salariées, était en tête du recrutement chez les Autochtones.

### Personnes handicapées

En l'an 2000, le pourcentage de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi a augmenté, passant de 0,9 % à 1,0 %. Le recrutement au sein de ce groupe désigné a augmenté dans le secteur bancaire et dans celui des communications mais il a diminué dans les « autres secteurs » et il est demeuré stable dans celui des transports.

Parmi les cessations de fonctions attribuables aux employeurs visés par la Loi, le pourcentage de ce groupe a diminué de manière négligeable, soit de 1,9 %, ce qui est presque le double de leur part du recrutement. La plus grande partie des cessations de fonctions de personnes handicapées se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications. Un plus grand nombre de personnes handicapées ont perdu leur emploi que celles qui ont été recrutées. On observe ce même phénomène chaque année depuis une décennie, ce qui donne lieu à un grave affaiblissement de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi.

La proportion des personnes handicapées parmi le nombre de salariées promues en l'an 2000 est demeurée stable à 1,9 %.

### Membres des minorités visibles

En l'an 2000, les membres des minorités visibles ont été plus nombreux parmi les salariées embauchées au sein de l'effectif visé par la Loi. Après

## GROUPES DÉSIGNÉS

### Représentation

En l'an 2000, la représentation des quatre groupes désignés parmi l'effectif visé par la Loi a connu divers changements eu égard à la représentation dans l'effectif visé par la Loi, mais seules les minorités visibles ont enregistré une hausse par rapport à 1999.

- Le nombre de salariés promus a également augmenté en l'an 2000, passant de 52 000 à 60 400, le secteur bancaire étant à l'origine de plus de la moitié de l'ensemble des promotions accordées.
- Tout comme en l'an 2000, le nombre de cessations de fonctions a augmenté de façon importante, passant de 73 000 à 93 600. Les employeurs visés par la Loi ont embauché plus de gens qu'ils n'en ont mis à pied, une situation qui avait été observée seulement en 1998 et en 1999 au cours de la dernière décennie.
- Passant à 101,800, le nombre de recrutements a augmenté de façon importante en l'an 2000. Il s'agit là du niveau le plus élevé observé depuis 1990. Le nombre de salariés visés par la Loi qui ont été recrutés était de 74 300 en 1999. Le secteur des communications - qui est celui qui connaît le plus fort taux de croissance - a été à l'origine de près de 38,2 % de tous les recrutements auxquels on a procédé pendant l'année sur laquelle porte le rapport; il est suivi par le secteur des transports (34,7 %), le secteur bancaire (21,2 %) et les « autres secteurs » (6,0 %).
- En l'an 2000, près de neuf salariés sur 10 parmi ceux qui sont visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- La représentation des femmes a augmenté dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans celui des transports. La représentation des Autochtones s'est maintenue ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; elle s'est accrue surtout dans celui des transports. La représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a augmenté dans le secteur bancaire et dans celui des communications mais elle a diminué dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs ».
- Près de neuf femmes sur dix parmi l'effectif visé par la Loi travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. En l'an 2000, c'est au Nouveau-Brunswick que l'on trouvait la plus forte représentation de femmes, alors que c'est en Saskatchewan et au Manitoba que l'on observait la plus faible représentation de femmes.
- Plus des trois quarts des Autochtones de l'effectif visé par la Loi résident dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- Près des trois quarts de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi vivaient dans trois provinces, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Leur représentation a augmenté dans cinq régions et ce, de façon plus importante en Ontario et elle a chuté dans les trois autres, notamment en Colombie-Britannique.
- La représentation des femmes a diminué, passant de 45,0 % à 44,0 %, alors que celle des personnes handicapées est passée de 2,4 % à 2,3 %.
- Au cours de cette même période, la représentation des Autochtones est demeurée constante à 1,5 %, alors que le nombre de membres des minorités visibles a augmenté, passant de 10,5 % à 10,7 %.
- La représentation des femmes a augmenté dans le secteur des communications et dans les « autres secteurs », mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans celui des transports. La représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a augmenté dans le secteur bancaire et dans celui des communications mais elle a diminué dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs ».
- Près de neuf femmes sur dix parmi l'effectif visé par la Loi travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta. En l'an 2000, c'est au Nouveau-Brunswick que l'on trouvait la plus forte représentation de femmes, alors que c'est en Saskatchewan et au Manitoba que l'on observait la plus faible représentation de femmes.
- Plus des trois quarts des Autochtones de l'effectif visé par la Loi résident dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- Près des trois quarts de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi vivaient dans trois provinces, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Leur représentation a augmenté dans cinq régions et ce, de façon plus importante en Ontario et elle a chuté dans les trois autres, notamment en Colombie-Britannique.



## NOTATIONS DES EMPLOYEURS

traditionnelles. A l'occasion de conférences et d'ateliers axés sur l'équité, les employeurs partagent leurs connaissances et leurs ressources avec d'autres intervenants.

Dans le présent rapport, les différents employeurs sont évalués en fonction des résultats chiffrés obtenus au chapitre de la situation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif et des efforts déployés en l'an 2000 pour améliorer la situation de ces groupes. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur et étaient traités de la même manière que les autres salariés (sur le plan des emplois occupés et du salaire), d'après la situation observée à la fin de l'an 2000. Il présente aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en l'an 2000 à l'égard de l'amélioration de la situation des groupes désignés.

- D'après les résultats de l'an 2000, c'est dans le domaine des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 140 employeurs sur 390 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné.
- En ce qui concerne l'effectif autochtone, le secteur des transports a terminé en tête des 83 entreprises ayant reçu une cote A.
- Cent un (101) employeurs ont obtenu la cote A pour les membres des minorités visibles - alors comparativement à 74 l'année dernière - que 88 employeurs ont obtenu la cote A pour les femmes - comparativement à 76 l'année dernière. La cote B a été attribuée à 84 employeurs pour les femmes (par rapport à 84 l'année dernière) et comparativement à 47 qui ont reçu la même cote pour les membres des groupes appartenant à des minorités visibles (comparativement à 60 l'année dernière) et 16 employeurs ont obtenu la cote B pour les peuples autochtones (comparativement à 37 l'année dernière).
- Chez toutes les entreprises visées par la Loi ayant obtenu les deux notations les plus élevées, les membres des minorités visibles

## EFFECTIF

- Près de la moitié des employeurs ont obtenu au plus une cote C ou une cote plus faible pour les Autochtones et les femmes, alors que 62,0 % d'entre eux ont obtenu des résultats semblables pour les membres des minorités visibles.
- Comme dans les années précédentes, les moins bons résultats ont été obtenus au chapitre des personnes handicapées, puisque seulement 21 employeurs ont obtenu une cote A pour ce groupe (comparativement à 16 seulement l'année dernière) et 16 employeurs ont reçu une cote B (comparativement à 17 l'année dernière). Plus de 90,0 % des employeurs ont reçu une cote C ou une cote plus faible pour ce groupe désigné.

- En l'an 2000, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la Loi fédérale a légèrement augmenté par rapport à 1999. L'augmentation du nombre de salariées - ceux-ci étant passés de 589 000 à plus de 612 000 (une augmentation de 24 000 salariées, soit 4,0 %) - est attribuable à l'augmentation du nombre d'employeurs, lequel est passé de 336 en 1999 à 394 en l'an 2000. On a observé une légère chute ou presque pas de changements dans l'effectif du secteur bancaire et des « autres secteurs », mais on a assisté à une augmentation de 12 600 salariées dans le secteur des transports et de 13 500 dans celui des communications.

- C'est toujours dans le secteur des communications que l'on trouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la Loi, soit 34,5 % du total. Il est suivi en cela par le secteur bancaire (28,9 %). Ensemble, les employeurs du secteur des transports et de celui des communications représentent les deux tiers de l'effectif et ils sont membres de



## LES BONNES PRATIQUES

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qui ont été prises les employés pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'ils ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des salariés.

En l'an 2000, les employeurs ont indiqué que le recrutement des meilleurs candidats et l'élargissement de la clientèle étaient des conditions essentielles à la rentabilité. Ces objectifs ont pu être atteints grâce à la mise en œuvre de régimes d'équité en matière d'emploi ayant donné des résultats concrets. Les employeurs tentent de pénétrer des marchés mondiaux qui exigent de nouvelles compétences et requièrent de nouveaux talents. Certains employeurs parviennent à percevoir sur ces marchés grâce à l'intégration des initiatives d'équité en matière d'emploi et à la recherche de marchés diversifiés sur les plans ethnoculturels.

Les employeurs lancent des campagnes de sensibilisation touchant l'équité en matière d'emploi. Dans un milieu de travail planétaire, en évolution rapide et dominé par la technologie, le maintien de communications ouvertes avec les salariés est devenu une condition essentielle au maintien en poste des ressources et, en dernière instance, de la réussite de l'entreprise. Les employeurs ont souligné que la communication avec les salariés devait être constante et toujours renouvelée, puisque que les progrès réalisés dans le domaine de l'équité au travail ne sont pas le fruit d'efforts sporadiques et ponctuels dans le domaine des communications. Certains employeurs cherchent par divers moyens à établir des partenariats avec des organismes extérieurs représentant les groupes désignés. Ils obtiennent ainsi de meilleurs résultats que ceux qui recourent aux méthodes

## LE CLIMAT DES AFFAIRES

En l'an 2000, l'économie canadienne a connu une croissance soutenue, cette année marquant la fin d'une décennie caractérisée par des gains significatifs sur le plan des revenus et de la création d'emplois. À l'instar du nouveau millénaire dont la fin avait été marquée par l'incertitude entourant le bogue de l'an 2000, la fin de l'année 2000 a été caractérisée par des préoccupations touchant les répercussions des nouvelles technologies, les choix individuels et le libéré change dans une économie canadienne confrontée à la mondialisation. On a adopté une nouvelle loi sur la protection des renseignements personnels - la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques - dans le but de gagner la confiance des consommateurs afin qu'ils utilisent les nouvelles technologies sécuritaires, en particulier le commerce électronique. Très rapidement, les industries de l'information sont devenues le moteur de l'économie canadienne et le talent est aujourd'hui le carburant qui alimente ce moteur. Les industries canadiennes continuent de regrouper leurs opérations et de les rationaliser afin de faire face à la déréglementation et aux nouvelles percées technologiques. Bien que le ministère fédéral des Finances se soit opposé à deux fusions bancaires en 1998, il en a approuvé une en l'an 2000 et certains ont espéré que d'autres fusions seraient approuvées en vertu de nouvelle lois touchant les services financiers. Dans le secteur des transports, le camionnage a continué d'engranger une saine croissance en l'an 2000. Les sociétés aériennes et ferroviaires n'ont, toutefois, connu qu'une croissance de 1,0 %. Dans le domaine du transport aérien, la fusion de la compagnie aérienne Canadienne avec Air Canada a été le principal événement. Dans le secteur des communications, on a assisté à une convergence de divers secteurs puisque des sociétés tentaculaires ont étendu leurs activités à tous les aspects des télécommunications, de la radiodiffusion et des médias imprimés.



# Table des matières

Points saillants .....	1
Introduction .....	7
1. Le climat des affaires.....	11
2. Les bonnes pratiques .....	21
3. Notations des employeurs .....	27
4. Rapports des employeurs .....	43
4.1 L'effectif .....	43
4.2 Les femmes .....	49
4.3 Les Autochtones.....	55
4.4 Les personnes handicapées .....	61
4.5 Les membres des minorités visibles .....	67
Annexe A : Glossaire et notes techniques .....	75
Annexe B : Méthodologie de notation.....	77
Annexe C : Résumé statistique .....	85





Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,

C.C., C.M.M., C.D.

Gouverneure générale du Canada

Votre Excellence,

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le quatorzième rapport annuel relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

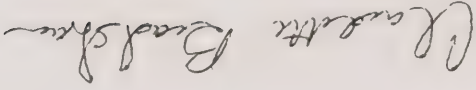
L'équité en matière d'emploi vise à donner aux femmes, aux personnes handicapées, aux Autochtones et aux membres des minorités visibles des chances égales d'accéder aux possibilités d'emploi. Le rapport annuel indique dans quelle mesure les employeurs assujettis à la législation fédérale, dont les sociétés d'État, appliquent les principes de l'équité en matière d'emploi.

Cette année, le dépôt du rapport coïncide avec l'examen obligatoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui doit avoir lieu tous les cinq ans. Au cours des dernières années, il a été possible d'atteindre bon nombre des objectifs prévus dans la *Loi*, notamment en ce qui concerne l'équité en milieu de travail et l'accès à l'emploi pour les Canadiens et les Canadiennes. Le rapport de cette année fait état des réalisations pour la période 1995-2000.

Il ressort de ce rapport que l'équité progresse plus que jamais dans les milieux de travail du Canada. Les efforts déployés par les employeurs assujettis à la *Loi* ont permis d'améliorer grandement la situation des membres des quatre groupes désignés, c'est-à-dire d'accroître leur représentation globale, leur recrutement ainsi que leurs possibilités d'avancement et d'emploi. Le rapport permet de constater les progrès réalisés à ce jour et fait ressortir les points qui méritent une attention particulière. Il s'agit notamment des obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées, des changements démographiques survenus au Canada et de l'évolution du contexte industriel. Ce sont là de nouveaux défis à relever dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Un milieu de travail où les préoccupations de tous les salariés — sans égard au sexe, à la race, à la culture ou aux attributs physiques — sont prises en compte et traitées de façon équitable est à la fois plus productif et concurrentiel. Tous les Canadiens et toutes les Canadiennes doivent avoir la possibilité de réussir. L'équité en milieu de travail est réalisable et, comme le montre ce rapport, nous faisons de plus en plus de progrès dans ce sens.

Vous soumettant respectueusement le tout, je vous prie d'agréer, Votre Excellence,



La ministre du Travail,  
Claudette Bradshaw

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,  
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements  
Développement des ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, niveau 0  
Hull (Québec)  
K1A 0J9  
Télécopieur : (819) 953-7260  
No du catalogue : LT-AH051-12-01F

[http://info.load-otea.hrdc-drrhc.gc.ca/equite\\_milieutrav/generaux.htm](http://info.load-otea.hrdc-drrhc.gc.ca/equite_milieutrav/generaux.htm)

Ce document serait disponible sur demande en format de support de substitution. (819) 953-7499

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2001  
No de cat. RH-16/2001F  
ISBN : 0-662-86562-6

Imprimé au Canada



# Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2001



# Rapport annuel

## 2001

Loi sur l'équité en matière d'emploi





LA1  
MI  
E52

# LABOUR PROGRAM

# Annual Report

*Employment Equity Act*

## 2002





# **Annual Report**

**Employment Equity Act**

# **2002**





**Additional copies of this publication can be obtained from:**

Public Enquiries Centre  
Human Resources Development Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, Level 0  
Hull, Quebec  
K1A 0J9  
Fax: (819) 953-7260

Catalogue number: LT-020-02-03

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace\\_equity/general.htm](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/general.htm)

**Alternative format**

This document is available in either large print, audio cassette, braille or computer diskette.  
To obtain this publication in alternative format, call: (819) 953-7499

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2003  
Cat. No. MP31-5/2002  
ISBN: 0-662-66991-6

Printed in Canada

Minister of Labour



Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Her Excellency the Right Honourable Adrienne Clarkson,  
P.C., C.C., C.M.M., C.D.  
Governor General of Canada

Your Excellency:

It is my privilege to present the 15<sup>th</sup> Annual Report to Parliament on the *Employment Equity Act*.

The *Employment Equity Act* requires employers to identify and eliminate employment barriers experienced by women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, and to apply practices to improve the representation of these groups. This report describes the progress that employers within the federal jurisdiction, including Crown corporations, have made in establishing the principles of the Act.

The results of this year's report illustrate the progress from 1987 to 2001. It indicates that Canadian workplaces have embraced employment equity in greater numbers and that the *Employment Equity Act* made a difference in advancing both employers and employees.

For the first time, the report covers all types of employers under the Act, including federally regulated private sector employers, the federal public sector (including separate employers), and federal contractors. Combined, these employers add up to over 1,600 companies, employing over two million Canadians.

While I am proud of the results outlined in this annual report, I realize that more work must be done to develop fair, equitable and accessible workplaces for all Canadians.

In 2002, the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities completed a review of the *Employment Equity Act*. The Committee produced a report containing 29 recommendations, including a call for improved workplace strategies for persons with disabilities and Aboriginal peoples, and for an improved reporting system for employers. The Government of Canada will continue to address these recommendations and foster a more inclusive workplace.

Our country has been built on the principles of fairness and equity. We know that much of our success as a nation can be attributed to our multicultural heritage and to our respect for one another. As we continue to build on the progress of employment equity, we will promote greater productivity in our workplaces and improve the well-being of all Canadians.

Respectfully submitted,

Claudette Bradshaw

Canada





# Table of Contents

---

<b>Highlights .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Coverage .....</b>	<b>7</b>
<b>2. The Business Climate.....</b>	<b>13</b>
<b>3. Good Practices .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Employer Ratings .....</b>	<b>27</b>
<b>5. Employers' Reports .....</b>	<b>45</b>
5.1 The Workforce .....	45
5.2 Women .....	49
5.3 Aboriginal Peoples .....	53
5.4 Persons with Disabilities .....	57
5.5 Members of Visible Minorities .....	61
<b>Appendix A: Glossary of Terms .....</b>	<b>65</b>
<b>Appendix B: Ratings Methodology .....</b>	<b>67</b>
<b>Appendix C: GPI (Good Practices Index) Methodology .....</b>	<b>73</b>
<b>Appendix D: Federal Public Service and Federal Contractors .....</b>	<b>75</b>
<b>Appendix E: Statistical Summary .....</b>	<b>89</b>

---



# Highlights

## THE BUSINESS CLIMATE

The Canadian economy enjoyed another year of growth in 2001 despite the dampening enthusiasm for new technologies and the political events in the latter part of the year that influenced travel and many service industries. Unemployment was at a 25-year low and trade was at an all time high. Yet despite her advantages as a world economic leader, Canada was not competing at its full potential, because it was not attracting enough foreign investment, and was not retaining and utilising her own highly qualified human resources. Also, the absence of mergers of businesses in Canada was seen as having implications, ranging from the positive (more companies equals more competition) to the negative (more employers equals less industry efficiency).

Canadian banks were already leading the way in operating in a new world economy in 2001. Extensive use of the internet, the integration of financial markets in the European Union, and the harmonised regulation through international institutions, are pushing the creation of a new global financial system. Banks were priming for another round of attempted mergers as new legislation was passed in June 2001. Meanwhile, businesses in the communications sector focussed on convergence, the coming together of technologies and media in the world of information. The CRTC made efforts in 2001 to govern the dynamics of the broadcasting and telecommunications industries. While air transportation was hard hit by the September 11 events, trucking and rail transportation continued to enjoy rapid growth in 2001, with plans for horizontal integration between trains and trucks. North American railway mergers became possible again after restrictions were lifted in the United States.

## GOOD PRACTICES

The *Employment Equity Act* requires employers to submit an annual statistical report and a narrative report. The narrative report lists the measures

taken by employers to improve the situation of designated group members within their workforces, the corresponding results achieved and the related consultation undertaken with employee representatives.

In 2001, many factors impacted the implementation of employment equity within federally regulated companies, most prominently, technology and globalization. Special measures undertaken by employers played a role in an increase of designated group representation. Several employers found that a diverse workforce was not only indicative of a strong presence among marketplace competitors, but also of economic success and improved morale among all employees, including designated group members.

Many employers reported that their communication plans contained employment equity measures, as well as support from senior management, specifically in self-identification campaigns. They also devoted resources to employment equity plans, as well as developing more effective ways to implement them. The sharing of good practices has become more prevalent as many employment equity initiatives were found to be common among companies.

The Good Practices chapter contains information on the Good Practices Index (GPI) which measures the degree of fulfilment of the employer obligation to submit a narrative report. In 2001, over two thirds of employers received the highest GPI score of 5, while only 23 received scores of 3 or lower.

## EMPLOYER RATINGS

Individual employers are assessed on their numerical results with regard to the situation of designated group members in their workforce and the efforts they made in 2001 to improve the situation of these groups. The ratings are the summary of six indicators.



They measure the extent to which members of a group were represented in an employer's workforce. It also reflects the progress that an employer has made during 2001 in improving the situation of a designated group.

- The results for 2001 show that the highest number of best ratings were for Aboriginal Peoples, where a total of 177 out of 404 employers received an "A" for this designated group.
- Transportation led employers in the best rating for Aboriginal employees, where 110 companies received an "A" for this designated group.
- 109 employers were rated "A" for members of visible minorities - against 101 last year - while 91 employers were rated "A" for women - against 88 last year. Also, there were 87 employers receiving a "B" for women (against 84 last year) compared to 63 who received the same rating for members of visible minority groups (against 47 last year), and 50 employers who had "B" for Aboriginal Peoples (against 16 last year).
- In combining both top ratings ("A" and "B"), members of visible minority groups arrived at third place after Aboriginal Peoples and women, in that order, in all companies under the Act. Also in terms of combined top ratings, women were in first place in Banking and Communications, while Aboriginal Peoples were first in Transportation and the Other Sectors.
- Only 40.0% of the employers received "C" or lower for Aboriginal Peoples, compared to 55% of employers who did so for members of visible minority groups.
- The worst situation, as in previous years, was for persons with disabilities, where only 26 employers received an "A" for this group (against 21 last year), and another 28 received a "B" (against 16 last year). Almost 83% of employers received a "C" or lower for this designated group.

## THE WORKFORCE

- An increase was observed in 2001 in the number of employees reported by federally regulated private companies under the Act compared to 2000. The increase from 612,000 to 636,000 (a rise of 24,000 employees, or 4.0%) was due to the increase in the number of employers from 394 in 2000 to 418 in 2001. Sectorally, there was a sharp increase in the workforce in Banking (a rise of 23,400 or 13.6%), and slight increases in Transportation (a rise of 1,900 or 1.1%), and Communications (a rise of 3,900 or 1.8%). The workforce in the Other sectors decreased sharply (a decline of 6,100 or 11.9%).
- Communications remained the largest industry in the workforce under the Act, accounting for 33.9% of the total, followed by Banking at 30.8% and Transportation at 28.2%. Together, Transportation and Communications employers accounted for over 6 in 10 employees in the workforce and are members of FETCO (the umbrella organisation of federally regulated employers in Transportation and Communications). The Other sectors accounted for 7.1% of the workforce under the Act.
- Almost 9 in 10 employees under the Act worked in four provinces in 2001: Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta.
- At 109,500, the number of hires increased dramatically in 2001, and this was the highest level since 1990. Hires totalled 102,600 in 2000 and only 74,300 in 1999. Transportation, the fastest growing industry in 2001, accounted for 37.8% of all new hires in the current reporting year, followed by Communications at 30.2%, Banking at 26.4% and the Other sectors at 5.6%.
- There was positive news in the terminations statistics this year as they dropped from 94,000 to 91,300, despite the sizeable increase in hirings in 2001. Employers under the Act hired more people than they terminated, a situation that was observed every year since 1998.

- The number of employees promoted fell in 2001 from 60,500 to 51,000, but the new figure is more in line with the historical trend, while the figure observed last year was an anomaly. Banking alone accounted for 27,600 promotions, which is more than half of all promotions.

## **THE DESIGNATED GROUPS**

### **Representation**

The four designated groups experienced stable to rising representation levels in the workforce under the Act in 2001, most notably for women and visible minorities.

- The representation of women increased from 43.8% to 44.8%, while that of employees with disabilities steadied at 2.3%.
- During the same period, the representation of Aboriginal employees increased from 1.5% to 1.6%, while visible minority employees increased from 10.7% to 11.7%.
- Representation of designated groups by sector varied. Women's representation fell in Banking and Communications, but increased in Transportation and the Other sectors. Aboriginal employees' representation rose in all sectors except in Banking, and they had a significant rise in Transportation. Representation of persons with disabilities rose in Transportation but fell in the three other sectors. Visible minorities' representation rose in every sector.
- Almost nine in ten women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta. The Yukon and New Brunswick had the highest women's representation in 2001, while Saskatchewan, Manitoba and the Northwest Territories had the lowest.
- Over three-quarters of Aboriginal employees in the workforce under the Act were located in four provinces: Ontario, Manitoba, Alberta, and British Columbia.
- Almost three-quarters of all employees with disabilities in the workforce under the Act were located in three provinces, namely, Ontario, Alberta, and British Columbia. Their

representation improved in Quebec and British Columbia.

- The vast majority of visible minority employees (96.2%) were located in four provinces, namely, in Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec.

## **Workforce Flows**

### **Women**

Women had a significantly higher share of hirings in 2001, rising from 38.7% to 41.3%. In terms of numbers, 45,200 women were hired in 2001 compared to only 39,700 in 2000. This is the highest level of hires for women since 1989 and almost 20,000 higher than the number of women hired in 1997. Women's share of hires rose in six occupational groups but fell in eight.

Fewer women were terminated in 2001, as their share of all terminations in the workforce under the Act fell from 41.3% to 39.9%. The drop occurred only in Banking as women's terminations increased in the three other major sectors.

Women received 53.2% of all promotion opportunities in 2001, slightly lower than the 53.4% level observed in the previous year. Over 68.4% of promotion activities in Banking were received by women, followed by Communications where women won 46.1% of all promotions in that sector.

### **Aboriginal Peoples**

Aboriginal Peoples again had a higher share of hires in the workforce under the Act this reporting year (1.7% in 2001 against 1.6% in 2000 and 1.3% in 1998). Transportation led the hiring of Aboriginal Peoples, accounting for almost half of all hires from this designated group.

Terminations of Aboriginal employees as a proportion of all terminations, increased from 1.6% to 1.7% in 2001. Terminations increased in Transportation and Communications, but fell in Banking and the Other sectors. Hires of Aboriginal employees exceeded terminations in 2001, a positive departure from trends in previous years.

More Aboriginal employees were promoted in 2001, as their share of all persons promoted rose from 1.4% in 2000 to 1.6% in 2001. Their share of



promotions rose in all industrial sectors except in Banking where it fell by 0.1% to 1.2%.

### **Persons with disabilities**

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act rose by 0.2% in 2001 to 1.2%, compared to only 0.9% in 1999. Hiring of this designated group rose significantly in Transportation and in the Other sectors, but fell in Banking and Communications.

The share of this designated group in all terminations by employers under the Act in 2001 was 1.9%, unchanged from the level observed in the previous year. This remains much higher than their hiring share. Terminations of employees with disabilities were evenly distributed across industrial sectors. More employees with disabilities were terminated than hired. This has been the case every year over the past ten years, leading to serious erosion of this group in the workforce under the Act.

The share of persons with disabilities in the number of employees promoted in 2001 was unchanged at 1.9%.

### **Members of visible minorities**

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2001. The share rose to 12.6% from 10.7% in 1999 and 12.1% in 2000. Among the four major industrial sectors, only Banking showed a decrease in the share of hirings of members of this designated group.

Fewer visible minority employees were terminated by federally regulated employers under the Act this year compared to the previous two years. Over 70.0% of these terminations occurred in Banking and Communications. Hirings exceeded terminations of visible minority employees again this year, and this was the trend every year since 1995.

The share of visible minority employees in the number of persons promoted in 2001 increased to 14.6%, the highest ever since 1987, and was also higher than their 2001 representation in the workforce (11.7%).

### **Occupational profile**

The workforce under the Act continued to be largely concentrated in administrative and clerical personnel jobs in 2001, followed by professional and management jobs. The concentration varied across industrial sectors. Whereas almost 75.0% of employees in Banking were in clerical and professional positions, only a quarter were in these two occupations in Transportation.

The representation of women has been increasing in senior managerial and professional jobs and decreasing in administrative and clerical occupations. Banking had the highest representation of women (71.0%), where they have been moving up to more managerial and professional positions. Women were the majority in middle and other management in Banking in 2001 (51.0%). The lowest representation of women was in Transportation (23.0%), but they made good progress in several occupations in this sector.

Almost 6 out of 10 Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 2001, namely, clerical personnel, skilled crafts and trades and semi-skilled manual work. The representation of this designated group rose in all occupations in 2001.

In 2001, the representation of persons with disabilities increased in six occupations but fell in the remaining eight.

Almost 8 in 10 visible minority employees worked in 5 occupational groups, as managers, professionals, administrative and clerical personnel and manual workers. This designated group was more concentrated in the professional and semi-professional occupations compared to other designated groups. Over 20.2% of visible minority employees were in these two groups, against 14.6% of women, 12.0% of Aboriginal employees, and 14.7% of employees with disabilities.

### **SALARIES**

The salary gap between all men and all women in the workforce under the Act narrowed slightly from 21.0% to 20.6% in 2001. Women earned on



average 79.4% of what men earned for full-time work. However, the gap widened for visible minority women and Aboriginal women against all women and for men with disabilities and Aboriginal men against all men. The only sub-groups who realised an improvement were visible minority men against all men and women with disabilities against all women.

Given that women are designated as an employment equity group, and the fact that a salary gap exists between women in each minority designated group against all men, a situation of double jeopardy exists for Aboriginal women, visible minority women, and women with disabilities. These employees are disadvantaged twice: for being women and for belonging in another designated group. This is evident not only in the salary gap but also in the distribution of income and in the concentration in lower occupations. While only 25.2% of all women earned \$50,000 and over in 2001 compared to 47.4% of all men in the workforce under the Act, this ratio was only 15.3% of Aboriginal women, 19.8% of women with disabilities, and 22.0% of visible minority women.



# 1. Coverage

---

*The Minister of Labour is responsible for the Employment Equity Act which covers federally regulated private sector employers, the federal public sector, and many contractors doing business with the federal government.*

*In 2001, over two million employees at 1,425 private and public institutions were either covered by the Act or worked at companies doing business with the federal government.*

---

## INTRODUCTION

The purpose of the *Employment Equity Act* is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfilment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups.

This report is focussed mainly on private sector federally regulated employers, but provides an overview of the designated groups in the workforces of other types of employers.

The subsequent chapters will review the situation of the designated groups in federally regulated private sector companies, and how they fared in terms of hiring and promotion in 2001.

On June 1, 2002, federally regulated private sector employers covered under the *Employment Equity Act* submitted their fifteenth annual report. The information in these reports depicts the employment situation of the four designated groups in their workforce and the progress that organisations

have made toward achieving an equitable representation of the groups during 2001. This *Annual Report* provides a consolidation and an analysis of the data contained in the individual employers' reports. Chapter 2 describes the measures that employers have taken to recruit and retain members of the designated groups in their workforce. Succeeding chapters discuss the business climate in industries covered by the Act, present profiles of the workforce under the Act and of the four designated groups, and provide an assessment of employers' results.

Additional information is provided in the appendices. Appendix A contains a glossary that explains key concepts used throughout this report and Appendix B provides the rating methodology used in evaluating the employers' performance. Appendix C provides the ratings methodology for the Good Practices Index. Appendix D lists federal government departments, special operating agencies, and federal contractors and their respective workforces. Appendix E includes statistical tables that consolidate the information from employer reports.



### EMPLOYER TYPES COVERED BY THE EMPLOYMENT EQUITY ACT, 2001

EMPLOYERS	TOTAL EMPLOYEES	WOMEN				ABORIGINAL PEOPLES			
		#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
Federally Regulated Private Sector	635,622	284,875	44.8	46.4	96.6	9,971	1.6	2.1	74.7
Federal Public Service	149,586	78,212	52.3	48.7	100.0	5,316	3.6	1.7	100.0
Separate Employers	69,451	38,198	55.0	48.7	100.0	1,325	1.9	1.7	100.0
Federal Contractors	1,147,876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>TOTAL</b>	<b>2,002,535</b>	<b>401,285</b>	<b>47.0</b>	<b>48.7</b>	<b>96.5</b>	<b>16,612</b>	<b>1.9</b>	<b>2.1</b>	<b>92.4</b>

EMPLOYERS	TOTAL EMPLOYEES	PERSONS WITH DISABILITIES				VISIBLE MINORITIES			
		#	R	WFA	RI	#	R	WFA	RI
Federally Regulated Private Sector	635,622	14,533	2.3	6.5	35.2	74,049	11.6	14.0	83.3
Federal Public Service	149,586	7,621	5.1	4.8	100.0	9,143	6.1	8.7	70.3
Separate Employers	69,451	3,031	4.4	4.8	90.9	5,228	7.5	8.7	86.5
Federal Contractors	1,147,876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>TOTAL</b>	<b>2,002,535</b>	<b>25,185</b>	<b>3.0</b>	<b>6.5</b>	<b>46.1</b>	<b>82,420</b>	<b>10.4</b>	<b>14.0</b>	<b>73.9</b>

KEY: R - Representation (%), WFA - Workforce Availability Rate (%), RI - Representativity Index (%) (R divided by WFA)

## COVERAGE

The Minister of Labour is responsible for the *Employment Equity Act and Regulations*. The purpose of the Act is to achieve equality in the workplace for women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In the fulfillment of that goal, employers are asked to correct disadvantages in employment experienced by the designated groups. Employment equity means not only the removal of barriers facing the designated groups, but also taking special measures and accommodating differences.

The core obligations of employers in relation to implementing employment equity are:

- to survey their workforce to collect information on the number of members of designated groups;
- to carry out a workforce analysis to identify any under-representation of members of designated groups;
- to review their employment systems, policies and practices to identify and remove employment barriers; and
- to prepare an employment equity plan that outlines what their organisation will do to both remove employment barriers, and institute positive policies and practices. (The employment equity plan must include a timetable and establish short-term and long-term numerical goals).

Four types of employers are covered by the Act, namely, private sector employers and Crown Corporation, the federal Public Service, the Special Operating Agencies of the Government of Canada (also known as separate employers), and federal contractors.

### PRIVATE SECTOR EMPLOYERS AND CROWN CORPORATIONS

The Minister of Labour administers a program for federally regulated private sector employers and Crown Corporations. The criteria for coverage under this type of employers are (1) to have a minimum threshold of 100 employees and to (2) be involved in a federal undertaking (banking, communications, and transportation). Almost 450 employers were covered under this program in 2001, totalling 635,000 employees.

The Act states that federally regulated employers in the private sector and Crown corporations with 100 or more employees must report annually to the Minister of Labour on their progress in achieving a representative workforce. A provision of the Act allows the government to fine employers who:

- fail to file an employment equity report;
- fail to include in the report any information that is required; or
- provide false or misleading information in the report.

The penalty is up to a maximum of \$10,000 per day and a maximum of \$50,000 per calendar year.

Chapter 4 (Employer Ratings) provides a list of federally regulated private sector employers while Appendix E provides a statistical summary of this private sector.

## **THE FEDERAL PUBLIC SERVICE**

Under the *Public Service Staff Relations Act, I-I*, the federal Public Service comprises more than 60 departments, agencies, and commissions, for which the Treasury Board is the employer. These organisations vary in size, from large departments with more than 23,000 employees, to small institutions with 10 employees. The 100-employee threshold applies to the entire federal Public Service which is considered as one employer under the Act, and not to individual departments. Departments are required to report to the President of the Treasury Board who in turn prepares a single report. Appendix D contains employment equity information on the various organisations in the federal Public Service.

As of March 31, 2001, women's representation in the federal Public Service stood at 52.1%, exceeding their workforce availability rate of 48.7%; Aboriginal Peoples at 3.6%, double their workforce availability rate of 1.7%; persons with disabilities at 5.1%, exceeding for the first time their workforce availability rate of 4.8%; and visible minorities at 6.1%, below their relevant workforce availability rate of 8.7%. The availability figures for the federal Public Service are derived from the 1996 census and the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS), and are adjusted to fit the occupational profile of the

Public Service workforce. The 2001 census information and Participation and Activity Limitation Survey (PALS) may show higher availability figures.

In Fiscal year 2000-2001, women accounted for 57.8% of all hires into the federal Public Service, Aboriginal Peoples 4.6%, persons with disabilities 3.1%, and visible minorities 8.1%. In contrast, the share of women in all terminations from the federal Public Service was 51.7%, that of Aboriginal Peoples 4.1%, persons with disabilities 4.1%, and visible minorities 5.6%. Women received 58.3% of all promotions, while Aboriginal Peoples received 3.8%, persons with disabilities 4.7%, and visible minorities 6.4%.

Women earning \$50,000 or more in fiscal year 2000-2001 as a proportion of all female employees in the federal Public Service stood at 25.9%, compared to a proportion of 49.4% for men. The proportion was 26.7% for Aboriginal Peoples, 32.1% for persons with disabilities, and 38.3% for visible minorities.

## **SPECIAL OPERATING AGENCIES ("SEPARATE EMPLOYERS")**

Special Operating Agencies of the Government of Canada are listed in Schedule I Part II of the *Public Service Staff Relations Act*. They are separate public sector employers outside the federal Public Service. Unlike federal departments, separate employers are subject to the Act if they employ 100 employees or more. In 1996, there were just over half a dozen. Today, there are approximately 30, 15 of which employ 100 or more employees, including the Canada Customs and Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, the Office of the Auditor-General, and the National Film Board. These employers engage approximately 60,000 individuals.

The Minister of Labour provides support to federally regulated employers in the private sector and the Treasury Board provides similar support to federal public service departments, but neither organisation is budgeted to provide support to separate employers. In 2000, the Treasury Board funded HRDC/Labour for one year to provide support for separate employers. The statutory review of the *Employment Equity Act* will explore the idea of establishing a stable source of funding.



In 2001, HRDC identified needs of separate employers and provided assistance to enable them to discharge of their statutory obligations under the Act. HRDC was helpful in the following areas: technical and general advice and consultation; training on legislative requirements, equity process, National Occupational Classification and availability data, Workforce Analysis, Employment Systems Review, and reporting software;

technical support and guidance regarding census information; development of products, tools and methods (e.g. Workforce Analysis Application, Beyond 20/20); and assistance in preparing for audits by the Canadian Human Rights Commission.

There were 15 Separate Employers covered by the Act as at December 31, 2001. These are listed along with workforce information in Appendix D.

## THE FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

The Minister of Labour is also responsible for administering the Federal Contractors Program for Employment Equity (FCP). The program requires employers who do business with the Government of Canada to achieve and maintain a fair and representative workforce. It requires companies that employ 100 or more people, and which obtain goods and services contracts valued at \$200,000 or more, to implement an employment equity plan that meets the program criteria. Companies having received contracts are subject to on-site compliance reviews carried out by HRDC.

The following table shows estimates of the representation shares of the four designated groups under FCP. They are based on a survey of 100 FCP employers. More accurate information will be available in future releases of the Minister's Annual Report.

Appendix D includes a list of federal contractors covered by the Act and data on their workforces.

FEDERAL CONTRACTORS COVERED BY THE EMPLOYMENT EQUITY ACT, 2001									
	#	R	WFA	RI		#	R	WFA	RI
TOTAL EMPLOYEES	WOMEN					ABORIGINAL PEOPLES			
1,147,876	363,877	31.7	46.4	68.3		39,028	3.4	2.1	100.0
TOTAL EMPLOYEES	PERSONS WITH DISABILITIES					VISIBLE MINORITIES			
1,147,876	19,514	1.7	6.5	26.2		111,344	9.7	14.0	69.3

KEY: R - Representation (%), WFA - Workforce Availability Rate (%), RI - Representativity Index (%) (R divided by WFA)



Readers who would like more data on members of designated groups or information on the assessment of employers' results should communicate with:

Policy, Reporting, and Data Development  
Labour Standards and Workplace Equity  
Labour Branch  
Human Resources Development Canada  
Place du Portage, Phase II  
165 Hotel de Ville  
10th Floor  
Hull, Quebec  
K1A 0J2

Mr. Kamal Dib

**Telephone:** (819) 953-7499

**Fax:** (819) 997-5151

Readers can also reach program staff through the Internet at the following address:

[kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca](mailto:kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca)

The report is available on the Web through the Workplace Equity Electronic Dissemination Information System (WEEDIS) site under Human Resources Development Canada - Labour at:

[http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/  
workplace\\_equity/leep/annual/annualrep.shtml](http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/workplace_equity/leep/annual/annualrep.shtml).



## 2. The Business Climate

---

*This chapter presents the significant trends and events, which occurred in 2001 for the industries covered under the Act. It is important to note that within these industries, industrial consolidation and concentration activities have had an impact on the dynamics of employment equity data.*

*Employers covered under the Act are influenced by the economic environment in which they operate. Hiring, promotion and termination activities often respond to movements in the business cycle, general levels of inflation, unemployment, and business expectations. The business climate provides a background perspective to the data reported by employers on the four designated groups, and demonstrates whether progress in representation of a designated group is linked to the industry and the economy or is particular to an employer's workforce.*

---

In an otherwise stable year, two negative events marked 2001: the recession that started in late 2000 and continued through 2001, and the violent attacks that involved air travel which caused major harm to key North American industries. Despite these factors, the health of the Canadian economy remained relatively solid.

In 2001, the unemployment rate was near a 25-year low, while the inflation rate remained well below the average of the Group of 8 countries over the past five years. The level of trade was at an all-time high, as Canada was the most open of the G8, and Canadian businesses relied on trade for jobs and growth more than those in any other industrialised nation. The Canadian dollar remained steady in 2001, as the Canadian economy outperformed the U.S. on many fronts.

Canada was also cited as the best place to live in 2001 (the United Nations *Human Development Index*), a country with a highly educated workforce (the highest rate of university enrolment in the world), and the most wired nation with very high Internet usage rates.

Despite the obvious advantages as a world economic leader, Canada was not competing at full potential, because it was not attracting enough foreign investment, and was not utilising and retaining her own highly qualified human resources. Faced with the declared need for one

million skilled individuals over the next few years, Canada is at the same time losing over 40,000 skilled Canadians who leave every year.

Also, the absence of mergers of businesses in Canada was seen as having implications, ranging from the positive (more companies equals more competition and more jobs) to the negative (more employers equals less industry efficiency). The other implication is the erosion of economic sovereignty, as Canadian firms invested in the United States when they could not acquire other entities within Canada, to the point that the U.S. operations became bigger than the Canadian ones.

For example, Nortel's headquarters are in Brampton, Ontario, but most of the executive activity is in Dallas. After a wave of takeovers, only a few big Canadian energy companies remain - among them, Petro-Canada, Talisman, and Alberta Energy. In 2001, most retailing became largely American. Home Depot, Sears Canada and Wal-Mart now dominate the market, while Canadian Hudson's Bay, owner of Zeller's, has a limited share of the market. All the auto-makers are American-owned, so are big portions of the forestry and mining industries. All the top phone companies, including BCE pushed to scrap foreign ownership rules.



Canada's industrial landscape has undergone a makeover over the past two decades, as traditional industries such as natural resources, construction and the public sector have given up ground to service industries. The resource sector which accounted for 17.0% of the economy in 1985, dropped to 14.0% in 2001. It included oil and gas, agriculture, forestry, fishing and logging, and resource-based manufacturing. This sector is expected to slip further to 13.0% by 2010. In its place, New Economy industries are steadily growing, and they include communications and electrical equipment, office and business machines, communications, energy, wire and cable, scientific equipment, telecommunications - broadcasting and carrier - and computers and software developers.

Canada's information technology is expected to be the dominant force in the economy over the coming decade. The economy is expected to be less resource-based in 2010, more wired, and more service-driven than ever before. The New Economy sector would reach 13.0% of the gross domestic product in 2010 from 4.0% in 1985, effectively closing the gap with the resource sector. In the period 1997-2000, a dramatic increase in demand for computer equipment, software, communications equipment and fibre optics meant that the New Economy industries have grown 17.0% annually. The rapid evolution of the Internet and e-commerce added to the momentum.

## **BANKING**

Canadian banks were already operating in a new world economy in 2001. The Internet, the integration of financial markets in the European Union, and the push toward harmonised regulation through institutions such as the Bank for International Settlements in Switzerland and through trade agreements such as the World Trade Organisation are all helping to create a new global financial system. National barriers to financial services have disappeared, throwing open the doors to foreign competition in Canada as well as preparing Canadian institutions for competition abroad.

Banks were priming for another round of attempted mergers as legislation setting out rules for mergers was passed in June 2001. The failed

banking mergers proposed in 1998 lacked federal government support, but the new legislation made the terrain more favourable. Canada's small number of major financial institutions will likely get smaller after the legislative reforms are put in place and more consolidation of the sector is inevitable. There will be fewer but bigger banks domestically, but their size will be adequate to compete in the global market. Banks will also concentrate on efforts to expand in the United States.

**New financial services legislation** On June 13, 2001, the federal government introduced legislation to reform the financial services sector and it contained a merger review process. Under the legislation, which took effect in October 2001, financial institutions, insurance companies and securities dealers can join the payments system. They will be able to offer services such as deposit accounts, normally the purview of banks.

Retail stores and money market mutual funds could also join in, provided they meet certain criteria. This will help small institutions start and take root in communities deemed too small for service by larger banks. Credit unions are allowed to create a national service entity to give this fragmented movement a national presence, and help small institutions providing community service to remain viable.

Steps were taken to ease entry of foreign financial institutions and allow the ones that are already here to expand the services they offer. Previously, Canadian law gave foreign banks the option to choose whether they wanted to be a regulated or unregulated institution. They could not choose to split their activities into separate businesses and do both; now they can. One arm of a foreign institution could choose to be subject to Canadian regulation and offer all the same services as a bank, including accepting deposits. Another arm could choose to remain unregulated and offer restricted services, such as credit cards. The restriction has also been removed on the number of banks a foreign financial service conglomerate can operate in Canada. The limit used to be one; now they can set up any number. The same holds true for Canadian financial conglomerates.

One major area that foreign financial institutions remain at a disadvantage compared with Canadian banks is taking small retail deposits. They can do this only if they set up a wholly owned subsidiary in Canada, subject to Canadian banking regulation. This is the route ING Bank of Canada has followed, offering Internet banking through ING Direct.

Merger review guidelines appear in a policy statement that accompanies the new legislation. The mergers will be subject to a *Public Interest Impact Assessment* to which all merger proposals will be subject, in addition to scrutiny by the Competition Bureau, the Office of the Superintendent of Financial Institutions and the department of Finance. The *Impact Assessment* calls for public hearings by the Senate banking Committee and the House of Commons Finance Committee.

The new legislation promised to set up a *Financial Consumer Agency of Canada*. The agency will enforce consumer-related provisions of the legislation, monitor the industry's self-regulatory codes and be involved in consumer education. The legislation also created a national financial services ombudsman position.

Bankers welcomed the legislation as indication that mergers were now acceptable, but wanted more elaboration of the guidelines and the mechanism to complete an *Impact Assessment* (see box on previous page). They complained that the policy statements and the legislation failed to provide enough clarity on key aspects of the merger review process. They were concerned about the length of time it would take to permit mergers and make them go through, and whether a lengthy delay would damage Canadian banks' prospects and further diminish their stature in international financial services. Measured by assets, they have slipped well down in world rankings in the past decade or two. Royal Bank, the biggest player in Canada, now rates no higher than 55th.

Banks want to merge to compete internationally, especially in the U.S., and to be able to spread rising technology and other costs over a wider customer base. They view mergers essential to rationalise their operations as they continued to consolidate activities in 2001. CIBC announced plans to cut 2000 jobs and sell off \$1-billion of unwanted loans and credit commitments.

Research in 2001 found that Canadian banks are already large and that achieving larger economies of scale may no longer be practical. Besides, there would be a disadvantage as mergers lead to branch closures, job losses, and higher prices for customers, and eventually a less competitive environment. Some analysts believe that getting too big was not a healthy thing (the "extinction of the dinosaurs" approach to business), citing the example of the Japanese giant Mitsubishi before it collapsed. An alternative was the development of market niches that would allow banks to perform at a world level, including electronic banking. Toronto-Dominion was able to put banking kiosks under its own name in U.S. outlets of retailing giant Wal-Mart Stores.

While Canadian banks were still immune to foreign takeover, they feared that the inability to merge would cause an exodus of capital to the U.S. to merge with American based financial institutions. Domestic mergers were seen as vehicles to keep the money within Canada.

More consolidation, merger plans, and foreign investments occurred in the industry in 2001. TD and Canada Trust finished their merger activities of 746 retail branches, the last step in the \$7.8 billion acquisition of Canada Trust in 2000. Using the successful merger of TD-CT as a measuring yardstick, the federal government required that companies going into merger activities should sell assets, including branches, full brokerage offices and investment dealers.

The Royal Bank was the largest player in 2001. In June, it announced the sale of RT Capital Management Inc. for about \$350 million to UPS AG, a Swiss financial services company. RT is a pension fund manager that managed \$31.5 billion in assets and had 100 employees, and is the largest of its kind in Canada with 700 institutional clients, such as Air Canada and Alcan Inc.

RBC expanded into branch-banking in the United States in a bid to add to its U.S. operations. It purchased Centura Banks Inc. of Rocky Mount, N.C., for \$2.3 billion, and Wachovia Corp. branches in North and South Carolina and Virginia for \$150 million. In September, RBC made its fifth U.S. acquisition in two years, buying brokerage Tucker Anthony Sutro Corp. for \$635 million U.S., bringing its total tab so far to \$4.7 billion. RBC was also exploring the purchase of a 139 branch network (\$4.5 billion in deposits) in Florida with a market value of between \$450 million and \$750 million.

Other banks were also involved in investments south of the border. In November, Bank of Montreal purchased CSFB Direct, a U.S. discount broker for \$830 million. CIBC also acquired the Canadian retail brokerage and asset management operations of Merrill Lynch and Co. Inc. of New York at a cost of almost \$900 million. Bank of Montreal and National Bank of Canada already had presence through their U.S. units.

## COMMUNICATIONS

If mergers were the talk of the town on Bay Street, "convergence" was the hot word in the communications sector. The federal government started reviewing the structure and mandate of the CRTC to come to terms with the converging world of



information. Despite the increase in mergers among broadcasters, Internet interests, publishers and telecommunications companies, the issue is how these businesses were going to add value in the public interest as well as in their own interests.

The CRTC held hearings in the spring over applications by the CTV (BCE) and Can West networks to renew their individual station and group licences. This was the first major licence review handled by the CRTC since the major consolidation and cross-media takeovers took place. Key issues for the industry in 2001 were the impact of these changes and the autonomy and editorial independence between the applicants' broadcast and print media interests. Canadian content was another issue.

In May 2001, Quebecor looked at a new ownership structure for Sun Media Corp., publisher of the Sun newspaper chain, which would see its minority partners increase their stake in the country's second-largest newspaper chain. Quebecor owned 70.0% of Sun Media, while three minority partners owned 30.0%. Quebecor's refinancing effort came one year after its \$5.4 billion takeover of cable television and broadcasting Groupe Videotron Ltee. Quebecor was carrying a \$7.3 billion debt and was negotiating refinancing with banks. Videotron will be folded into a new subsidiary, Quebecor Media Inc., along with existing Quebecor units, including Sun Media and the Canoe Internet portal. In 2001, Quebecor owned 54.0% of the Quebecor Media, while the *Caisse de Placement du Quebec* held a 46.0% stake. Videotron is the cornerstone of Quebecor's plan to build a multimedia giant that would combine cable, Internet, newspapers, magazines, book and CD retailing and television broadcasting, among others.

Quebecor told the CRTC that its takeover of Videotron would strengthen French culture and language in North America. It argued that faced with stiff competition from the emerging media empire under BCE Inc., smaller Quebec media assets stand a better chance of survival if they unite together on a single platform, and Quebecor would benefit from convergence. The CRTC reviewed Quebecor's acquisitions in order to establish that the *Caisse de placement's* role as a major investor did not extend to possibly having

or taking effective control. The Caisse has right of first refusal on any sale of Quebecor Media assets or the participation of new investors. Also, the CRTC had made it a condition of Quebecor's acquisition of TVA that it sells its 86.0% stake in *Télévision Quatre Saison (TQS)*, which it acquired in 1997 for \$34 million.

In September 2001, Cogeco Inc., another Quebec player, teamed up with Bell Globemedia, a BCE subsidiary, to acquire TQS from Quebecor for \$74 million. Cogeco would hold 60.0% of TQS, while Bell Globemedia would hold the remaining 40.0%. This would allow Bell Globemedia to reach francophone Quebec, more than double Cogeco's presence in broadcasting, and allow Quebecor to go ahead with its own convergence plans for the rival TVA network.

In April 2001, CanWest Global Communications Inc, a Winnipeg-based broadcasting and newspaper company, sold interests in Montreal's CFCF television station to CTV Inc for \$90 million. This met the CRTC's conditions following the company's acquisition of eight television stations from defunct WIC Communications Ltd. CanWest also sold Toronto's ROBTv for \$30 million to Thomson Canada Ltd. When CanWest bought ROBTv through another transaction, the CRTC required the company to resolve the impact of holding interests in two competing entities, the *National Post* and ROBTv's partner, *The Globe and Mail*.

Despite its \$4.1 billion debt, CanWest expressed interest in July in media properties of CHUM Ltd, if they were to come on the market. CanWest continued to trim expenses through several options, including centralising activities in Winnipeg, freezing hiring in the Southam newspaper chain, and redesigning 13 newspapers. CanWest also worked closely with Hollinger Inc on a series of measures to improve the cost structure of the *National Post*, which they jointly own. In November 2000, CanWest acquired most of Hollinger Inc's Canadian newspaper assets, including a 50.0% interest in *National Post*. In August 2001, CanWest bought Hollinger's remaining 50.0% interest in the *National Post*. The Hollinger group is owned by Ravelston of Toronto, a holding company owned 64.4% by Conrad Black. CanWest also planned to acquire



*Saturday Night* magazine, the National Post Business magazine, and National Post Online.

In July 2001, the Sifton family acquired the bulk of Hollinger Inc. group's remaining Ontario newspapers for \$220 million. The 28 publications include the *Kingston Whig-Standard*, the *Sudbury Star* and the *Sault Star*. Despite the sale of the bulk of its Canadian assets, the Hollinger group continued to own a long list of publications in Canada, principally in Ontario and British Columbia. Also, after divesting extensive newspaper holdings in the United States and Canada in 2000, Thomson Corp still had for sale two newspapers in Manitoba, *The Winnipeg Free Press* and the *Brandon Sun*.

Torstar, publisher of five daily newspapers including the *Toronto Star*, was another major player in 2001. It considered convergence opportunities with its competitors and potential partnership with communications companies, including cable television and satellite TV providers. In May, Torstar filed an application with the CRTC to launch three TV channels in southern Ontario. Torstar promised to hire 300 people and to spend \$75 million on local programming over the proposed seven-year licence term. Other companies showed interest also in obtaining licences to operate stations in southern Ontario, such as CTV, Rogers Communications Inc, Quebecor Inc, and Craig Broadcasting Systems Inc.

Torstar also said that its strategy was not to be integrated into other bigger entities when considering convergence options. In March, CBC was looking into partnership with Torstar to diversify its media base similar to other big players in the industry. The CBC received about \$800 million in federal government funding in 2001.

In June, the CRTC allowed cable companies to own specialty television channels and pay-per-view services. This was viewed as sparking further media consolidation, and ended months of debate between cable operators and broadcasters over the industry's future ownership. For cable companies, the decision eliminated a major barrier to cross-media convergence, allowing them to move into broadcasting. Major cable distributors such as Rogers Communications Inc. of Toronto

and Shaw Communications Inc. of Calgary were enabled to make broadcasting takeovers. The potential targets of takeover attempts control most of the country's successful channels. These companies include Chum Ltd and Alliance Atlantis Communications Inc, both of Toronto, and Astral Media Inc of Montreal.

Rogers, a cable, wireless, and media-company has been pursuing full ownership of Sports Net from CTV as a complement to its recent purchase of the Toronto Blue Jays baseball team. Rogers applied to the CRTC for licences to start four additional digital television channels, after launching three digital services in September. The CRTC announced it would hold public hearings to consider multiple broadcasting applications. Also, Corus Entertainment, owned by the Shaw family, had plans to grow by increasing its control of three specialty channels.

### **Telecommunications**

Dynamic events continued in the Canadian telecommunications industry in 2001, leaving companies with huge losses and giving way to major realignments of the sector. The collapse of the dot-com market was preceded by signs of weakened stock prices. Nortel Networks Corp., one of the world's largest telecom-equipment makers, also experienced plummeting profits and stock prices, as did Lucent Technologies, Cisco Systems, and Motorola. In October 2001, Nortel Networks Corp shed another 19,500 jobs worldwide on top of the 30,000 layoffs already announced.

Telecom companies also suffered in 2001 as profits in long distance calls got squeezed even tighter. Local telephone-access services were flat, although money was being made in value-added services such as voice messaging. AT&T Canada Enterprises which sold its residential long-distance services to Primus Telecommunications Group in 2000, showed losses in 2001. Call-Net Enterprises (owner of Sprint Canada) and Telus Corp also sustained major losses in the same year. Local competitors Canconnect Communications Inc., C1 Communications Inc. and Axxent Inc., went under, and wireless broadband carrier MaxLink Communications declared bankruptcy. Despite the

promise of convergence and high-speed net access, Rogers Communications also lost \$104 million.

While the long distance market continued its downward spiral and local services flattened, the wireless and Internet markets and high-speed data network markets grew. BCE posted healthy profits in 2001 and BCE Emergis, its e-commerce unit, almost doubled its revenues compared to 2000.

The activities in the sector did not measure up to the expectations that telecommunications will be the wave that Canada would ride into the 21st century. It was not just the dot-coms who were hurt. In the absence of investment money, companies striving to build Internet and wireless infrastructure to provide for new capacity ended up increasing their debts. Service providers made major investments in 2000 and 2001 in preparation for future demand, building infrastructures as manufacturers lined up to receive the service. But the local exchange carriers could not match both sides because they could not raise enough investment funds. Telecom companies invested more than they earned in 2000, because they continuously needed to invest in new network technologies - particularly wireless and optical - if they were to increase revenue and compete.

In positive developments in 2001, there were opportunities for IP (Internet Provider) telephony and for vendors of equipment. Despite the dot-com situation, there was an explosion in Internet and mobility for telecom companies, to the extent that a federal government report recommended having high-speed access to every home by the end of 2003. Telephone companies were focusing on optical networks, third generation wireless (networks to provide mobile high-speed access at three-time dialup speed), and a shift from circuit to packet switching.

Foreign ownership laws of telecommunication companies were expected to relax to open the way for greater foreign investment in Canadian media and telecommunications outlets. In 2001, Bell Canada was 20.0% owned by SBC Communications, a U.S. company, Microcell was 15.0% owned by Deutsche Telekom, and Telus was

22.0% owned by Verizon Wireless. In July, AT&T, a U.S. company, purchased a large stake in Rogers Wireless for \$380 million (U.S.), from a British shareholder, BT PLC.

## TRANSPORTATION

### **Air Transportation**

The international air transport industry was doubly hit in 2001: by a slowing economy that started in 2000, and by the attacks that involved civil airlines. Air travel in North America ground to a halt on September 11 after four commercial aircraft were hijacked. Two slammed into the twin towers of New York City's World Trade Centre, causing the buildings to collapse, a third plane hit the Pentagon structure in Washington D.C., and a fourth crashed in Pennsylvania. Thousands of people were killed in the attacks.

The psychological impact of the violent events was swift. *The World Travel & Tourism Council* projected that the long term economic impact of the attacks would result in a loss of 26.4 million jobs around the globe in the slumping travel industry. The sector employed 210 million people around the world in airlines, hotels, and credit card companies. However, by December, the gloom was adjusted by positive expectations that no such dramatic declines in air travel would occur in 2002, and that fears would eventually disappear, especially in Canada where people rely on air travel to move through the country.

Prior to 2001, Air Canada was expected to become a strong and healthy carrier through the acquisition of Canadian Airlines in 1999. But merger challenges, a slowing economy, and high fuel prices, stood in the way, while its market share dropped to 65.0% in July 2001 from 77.0% in August 1999. To improve efficiency, Air Canada reduced capacity in the regional markets by about 7.0% in 2000 and by 13.0% in 2001. It eliminated several routes and served temporary layoff notices to 1,280 employees. The void was not completely filled by competitors as the big centres were the focus of the competition and not the regional markets. At the same time, Air Canada urged employees to voluntarily reduce their hours or take a leave of absence to help the airline cope with the economic slowdown. The company



outlined a plan in June 2001 to boost revenues and cut costs by \$1 billion within 8 months.

After September 11, 2001, Air Canada announced plans to cut 9,000 jobs of its 40,000 workforce, and to ground 84 planes. The planned cuts came on top of the 7,500 announced by the airline over the previous 12 months, however, only 6,000 jobs were expected to be lost following agreements with the unions. For example, of the 720 planned cuts in the number of pilots, the pilots union rejected the idea based on a job security clause preventing involuntary layoffs. A deal in December saved 170 pilot jobs through work-sharing, an early retirement program and other measures.

Similar agreements were signed with the other unions at Air Canada that saved 3,074 jobs in flight attendance, customer sales, and service agents, mechanists and finance agents. The company reached agreement with the Canadian Auto Workers union in November to cancel 1,281 layoffs planned for that union. An earlier agreement with the Canadian Union of Public Employees saved 543 jobs. Third party contracts to provide technical services for other airlines saved 1,080 jobs among the International Association of Machinists and Aerospace Workers. The Canadian Auto Workers Union agreed to work with the airline to cut about 1,500 jobs, despite the provision against layoffs until March 2004. Air Canada has separate contracts with most of its unions, guaranteeing job security till 2004. It was also committed as part of its acquisition of Canadian Airlines, not to lay off workers involuntarily until March 2002.

Other Canadian companies suffered also. Air Transat announced 1,300 layoffs after its bookings fell 50.0% in the weeks after September 11. The company employed 4,500 people in Canada and another 1,000 in France. Canada 3000 went bankrupt in November, but investors were interested in salvaging what remained to start a new airline. These developments allowed Air Canada's share of air travel to increase to 80.0% in December from 65.0% in July.

In the United States, the largest carriers, American Airlines, United Airlines, Delta Airlines, and

Northwest Airlines, announced plans to reduce workforces by as much as 100,000 employees, and cut schedules by 20.0% to 40.0%. The figures were the worst since the end of the Second World War. In previous economic slowdowns, airlines normally scaled back operations by 1.0% or 2.0%, but never by 20.0%.

In Europe, British Airways announced job cuts, a reduction in capacity, grounding of surplus aircraft, and an end to advertising. Lufthansa froze plans to buy new jumbo jets and stopped hiring workers, and Air France froze hiring and took 17 planes out of service. Virgin Group reduced its staff by 1,200 jobs and cut flights, while Swissair declared bankruptcy.

The U.S. airline companies received \$15.0 billion U.S. in emergency benefits packages, while Air Canada received some help as the impact was not as severe as that in the U.S. In Canada, the Department of Transport announced plans to revamp its policy towards the air industry, calling for industrial restructuring so that problems with airline capacity and airline finances do not recur every few years. The department introduced legislation in October to make it easier for the airlines to attract new investment. The government also considered amendments to the *Competition Act* that could make an airline subject to fines of more than \$10-million if it were found to have acted to drive a competitor out of business. The amendments would give the Commissioner of Competition the authority to issue a cease-and-desist order to prevent what it considers to be predatory behaviour. Air Canada argued that such amendments would restrict its ability to respond to the changing business world. Companies will be required to run their initiatives past federal regulators to ensure they do not violate competition laws.

**Women and Aboriginal Pilots** In May 2001, the Air Transport Association of Canada said women and Aboriginal Peoples may be two largely untapped talent pools for pilots. Canadian airlines say they need to increase the number of pilots by 60% in the next three years to avoid a severe shortage. The cost of the training courses to become pilot (\$30,000 to \$50,000) is a main reason why not many individuals are attracted to this profession.



## Land Transportation

A 15-month freeze on North American rail mergers ended in June 2001, paving the way for deals that would redraw North America's railway map. In Canada, CN Railway and CP Railway were expected to be merger candidates. But they would have to wait as the four major U.S. lines - Union Pacific Corp, Burlington Northern Santa Fe Corp, Norfolk Southern Corp and CSX Corp - reconfigure as two transcontinental rail companies. The U.S. mergers will take three years to complete, at which time Canadian rail companies would be ready to participate.

Mergers are now subject to stricter rules from the U.S. regulator, which imposed the moratorium in 2000 in the face of CN's now-dead \$28-billion plan to combine with BN Santa Fe. The U.S. regulator feared that the deal would trigger immature mergers by other U.S. railways even though the dust has not settled from previous transactions. It also wanted time to study the ramifications of a move that would leave the U.S. with two major railways.

Before 2001, U.S. regulator encouraged mergers to the extent that the number of U.S. rail companies decreased from 30 in 1978 to 6 in 1998 and to 4 in 2001. New U.S. rules put more pressure on merging railways. Applicants should demonstrate how a merger would enhance competition and should submit a list of promises and detailed accountability and contingency plans. Canada was reviewing rail merger policies in the *Canada Transportation Act*, as the current policy showed Canada as more lenient to mergers than the U.S.

Other major developments in the land transportation industry in 2001, involved a market share war between rail and trucking companies. The Railway Association of Canada, funded by CP and CN, estimated that 44.0% of goods exported to the U.S. went by rail, while trucks carried the rest. With cross-border trade valued at \$700-billion a year, a few percentage points of market share from truckers to railways would be worth billions in extra revenues. Truckers are also represented by lobby groups, the Canadian Trucking Alliance and the Ontario Trucking Association.

The land transport infrastructure also provided a point of conflict between the two industries. Highways were built and maintained by governments and the taxes paid by truckers covered only a fraction of the cost. The loosening of regulations has allowed trucks to get bigger and heavier to carry more goods. In contrast, the rail industry paid for its own roads and infrastructure. Also, while rail companies paid less diesel fuel taxes than trucks, they paid more in other taxes, including property and income taxes. The rail association claimed that tax burden is twice that of American rivals, and 29.0% more than that of Canadian truckers.

Future considerations were important factors in the industry. In 2001, there were 5 million truck trips through the Toronto-Windsor corridor for cross-border trade, and this number is expected to increase to 12 million in 2020. This does not include trucks making trips within Ontario, or regular automobile traffic. Billions of dollars in investments in land transportation infrastructure were needed to keep goods and people moving efficiently. As a first step, the federal government has earmarked \$600 million to contribute toward strategic highways in Canada, and to better integrate the national road system. The idea of upgrading railway lines to reduce the number of trucks on highways was also proposed. Noting the current congestion, observers argue that rail is cheaper, more practical and safer, and having fewer trucks would allow commuters to use better highways as pressure on the highways is reduced.

A third solution was the encouragement by the federal government of inter-modal transport strategies among rail and trucking. CP Rail already has an expressway service with a technology for loading and unloading truck trailers on to trains, while CN was building a new inter-modal terminal in Ontario that could reduce the number of trucks on highways.

**Trucking in Transition** Prior to the 1990s, rail companies thrived in a regulated, subsidised and anti-competitive environment. Deregulation, both in rail and trucking, globalisation, and government deficits, changed the environment in which transportation firms operate. Today, trucking is the dominant mode of commercial transportation in North America. More than 90.0% of consumer products and foodstuffs in Canada are shipped by truck. According to Transport Canada, there are about 700,000 large trucks registered in Canada, of which some 420,000 haul freight commercially. There are approximately 10,600 for-hire carriers, 450 private carriers and 2,400 courier companies. According to Statistics Canada, for hire trucking firms generate \$20 billion in gross revenues annually. Almost 60.0% of the \$300 billion in goods and services traded between Canada and the U.S. travel by truck.

The trucking industry supports an enormous network of manufacturers, distributors, and other suppliers of goods and services. Almost 400,000 Canadian males list their primary occupation as truck driver (the highest of any occupation). More women worked as truck drivers in 2001 compared to 1977, when there were only 7 women in North America driving big trucks. The North American Free Trade Area and domestic changes have led to the growth of the trucking industry. Domestic changes included the demise of the Crow Rate, rail line abandonment, and the transition from local grain elevators to super grain elevators.

More products are being transported by truck than ever before. In addition to the traditional raw primary products, Canada is now exporting value-added goods, which are time-sensitive and need to be shipped by truck.

Trucking is a competitive industry where prices are driven primarily by service and rates. Combined with expanded markets and increased business potential, the competition is now moving for the limited supply of skilled labour. Employment equity has the potential to play an important role in the success and growth of the trucking industry. Success is determined by the availability of well-trained, knowledge-based employees, where non-drivers make up 40.0% of the workforce. Trucking companies need a lot more than drivers to run their business. They hire, among others, business administration graduates, accountants, mechanics, dockworkers, drivers, clerical staff, computer operators and programmers, network administrators, marketing specialists, salespeople, human resources specialists, trainers, supervisors, managers, operational, maintenance and risk management staff.

In the face of severe shortage of drivers, trucking companies were targeting student recruits in 2001. The Ontario Trucking Association launched a *Career Highways* recruitment program to attract potential drivers. Trucking is competing for new employees on the brink of a baby-boom retirement crisis. The industry, like many others, is facing a retirement crunch. The pool of 33-to-55-year-olds is expected to decrease 25.0% over the next five years. Shortages were projected to be as high as 50,000. Truck driving employs more workers over the age of 55 and fewer under 25 than other occupations.

The Atlantic Provinces Trucking Association also stepped up efforts to promote opportunities. Atlantic Canada will need thousands of drivers over the next five years. Between 130 and 140 drivers graduate each year in the region, but this comes much shorter of employers' needs. Employers have immediate needs for hundreds of drivers if they were found.

The shortage is not limited to Canada, as the U.S. and Europe are responding to the crisis by lowering truck driving age. In some Canadian provinces, truck driving age is now 19. However, the dilemma is that commercial vehicles are today technologically advanced, equipped with electronic controls, satellite positioning systems, and computers, so individuals should carry several skills besides driving and a high school diploma. The typical salary for drivers in Canada is \$50,000.

## OTHER SECTORS

In December, the Ontario government announced plans to privatise Hydro One through public offering, with \$5 billion in shares going on the market. There was a concern that the company would use the money to expand rather than pay down the debt. The announcement triggered speculations about the future of government-owned hydro utilities, such as in British Columbia. B.C. Hydro was seeking partners or purchasers of its service divisions.

Hydro One, Ontario's electricity transmission company, and Hydro-Quebec joined in a project in November to build cables under Lake Erie to export hydro power to the United States. Hydro One is one of two successor companies to Ontario Hydro (the other is the Ontario Power Generation). Hydro One was intended to become a fully commercial company.





## 3. Good Practices

*The Employment Equity Act requires federally regulated employers to submit an annual statistical report outlining the representation of designated group members present in their workforces, as well as a qualitative narrative report. Included in this qualitative report are the measures taken by the employers to remove barriers and to improve the situation of designated groups within their workforce, as well as the consequential results achieved by the measures, and the related consultations conducted among management and employee representatives.*

*In 2001, measures undertaken by employers helped increase designated group representation in the federally regulated workforce. Several employers found that a diverse workforce was not only indicative of a strong presence among market place competitors, but, also of economic success and improved morale among all employees, including designated group members.*

*Many factors impacted the implementation of employment equity within federally regulated companies, most prominently, technology and globalization. Both factors involved consolidation of business activities, mergers and acquisitions, capital investment, as well as impacted labour dynamics.*

*The Good Practices Index is presented as a summary measure of the employers' narrative report.*

### THE BUSINESS CASE

In 2001, employers recognized employment equity as a useful tool to administer the human resources side of their operations. They used it to prevent or correct inequalities in their workforces, and as a fundamental business asset to enhance their standing among industry competitors, and allow them to forge ahead with future business planning.

*Bell will continue to optimize its policy framework and corporate environment so that the differences in people - be they employees, customers or candidates for employment - are valued and respected.*

**Bell Canada**

*As a company who believes in "best practices" for our employees and customers, Quik X looks forward to the completion of an Employment Equity Plan that adds value to the organization by addressing any existing barriers, improves upon current initiatives and ensures we promote an environment of equity for everyone.*

**Quik X Transportation Inc.**

Employers who submitted a narrative report for 2001 mentioned the following benefits from the implementation of employment equity in their workforces:

- A workforce representative of Canadian culture and diversity;
- An increase in global competitiveness and productivity;
- High employee morale and decreased absenteeism;
- Amicable relationships with customers and clients;
- Enhanced corporate reputation; and
- Increased profitability and a better bottom line.

Diverse workplaces are an asset to employers. New research is demonstrating that diversity and employment equity contribute to business success. IBM was cited in the media as a leader in diversity where it contributed to business success.

## COMMUNICATION

In 2001, many employers reported that their communication plans included employment equity measures and were supported by senior management, specifically in self-identification campaigns. This has led to high response rates in employee surveys and better understanding of employment equity by the workforce.

*As an employer who is committed to promoting and providing equitable employment opportunities, Sinton Transportation will continue to recognize and implement initiatives that will not only improve the quality of workplace, pay and employment equity but to find solutions to and eliminate any employment barriers that arise as we continue to grow.*

**Sinton Transportation**

Many employers realized the importance of managerial support to employment equity plans and initiatives. Companies such as Stratos Global Corporation held open discussions with employees concerning the company's employment equity initiatives led by the president and CEO. With emphasis on employment equity and commitment to their plan, employers overcame some resistance to self-identification and increased survey response rates.

*We created the Diversity Leadership Council (DCL), which is comprised of all the executive champions and is chaired by the CEO. The DCL is responsible for setting overall RBC strategy for diversity and employment equity, discussing issues, establishing a communication strategy and overseeing progress.*

**Royal Bank**

In 2001, employers devoted resources to their employment equity plans and developed effective ways to implement them. The Canadian Mortgage and Housing Corporation and the Mohawks of the Bay of Quinte held information sessions to discuss diversity. Most employers have employment equity committees to review policies and plans and to monitor employer compliance with obligations under the Act. For example, focus groups were periodically held at Westjet Airlines to identify solutions to perceived barriers to employment, and Atlantic Turbines International Inc. has consulted an employee committee on equity

employment issues. Maintaining transparency with employees has become essential for a successful implementation of employment equity. This is especially true when acquisitions are made and new employees are added to the company's workforce, as was the case in 2001 with Corus Entertainment, which acquired various broadcasting and entertainment entities, including the Women's Network.

Having a comprehensive human resources strategy attracts new talent to the company and retains current human resources. Many companies, such as Atomic Energy of Canada Limited and Canadian Satellite Communications Inc. have included employment equity information and job advertisements on their web sites, hoping to reach a diverse audience and possible candidates for employment.

*There are two internal diversity committees in Mississauga and Montreal, which consist of employees across occupational levels and designated groups. These committees play an active role in the company to help communicate, implement and monitor progress of their employment equity initiatives.*

**Pelmorex**

When implementing communication strategies, most employers realize that year-round efforts are what make a successful employment equity strategy and not just the submission of a report.

Employer reports have identified several methods for communicating with employees, which included:

- Voluntary self-identification surveys that help identify the diversity present in the workplace;
- Focus groups and committees devoted to employment equity and responsibility for conducting workshops, presentations and sessions with employees;
- Dialogue with managers concerning their position on employment equity;
- Internal and external newsletters and magazines with sections and/or articles on employment equity;



- Internal bulletin boards where job openings and recent employment equity news items are posted;
- Company internet web sites including information concerning employment equity plans;
- Internal employment equity memos and pamphlets; and exit interviews.

*We have provided our employees with information packages about the importance of the company employment equity*

**SLH Transport Inc.**

## **SHARING PRACTICES**

The sharing of good practices has become more prevalent. Many employment equity initiatives are becoming common among companies, demonstrating a positive penetration of good practices.

In 2001, employers established strong relationships with outreach agencies representing designated groups in order to communicate job postings as well as the company's support for employment equity. Many companies demonstrated a commitment to employment equity initiatives through the collective bargaining process with labour unions, and through contacts with other employers.

The following are some good practices noted by employers in their reports:

- Many employers maintain an "open-door" policy that encourages and fosters a positive environment for employer and employees.
- Often, employers advertise employment opportunities in specific national or regional publications geared towards members of designated groups.
- Some employers celebrate specific cultural holidays such as National Aboriginal Day, or the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Employers allowed flexible holiday policies to allow employees to celebrate their own special day.
- The employers accommodated some employees who needed special help, especially those with disabilities, to ease their integration into

the workforce, and make them comfortable in their work environment.

- Many employers report the achievement of barrier-free workplaces through accommodation of employees. As workplaces become more complex, accommodative solutions become increasingly individualized. Employers recognize that successful accommodation involve positive encouragement from senior managers, and the development of supportive workplace cultures. Some practices employers used to meet the needs of employees included private workspaces, visual and hearing aids, job coaches, and diversity training provided to managers and staff.

## **PARTNERSHIP**

In 2001, many companies sought the help of outside organizations that cater to the needs of the designated groups. They worked together with these special organizations to help achieve their employment equity goals, and to maintain morale among existing employees.

The following are some initiatives made by employers to establish, develop and maintain effective working relationships with external organizations to foster their employment equity goals:

- Day and Ross Inc. built partnerships with several organizations that specialize in finding employment placements for persons with disabilities. Day and Ross would send their job openings and the organization would then find matches for employment among qualified candidates.
- Air Creebec sent job openings to local band offices to reach the Aboriginal candidates in the area.
- Purolator maintained effective business relationships with several associations, such as: Equité New Brunswick Equity, Toronto Employment Equity Practitioners Association, Manitoba Employment Equity Practitioners Association, Corporate Employment Opportunity Group.



Partnerships are beneficial to the companies' current and long term success. The partnerships are effective in recruiting and retaining a qualified and diverse workforce, as well as working towards improved morale. Employees will be reminded of the company's dedication to diversity and to the principles of employment equity. This positive work environment will prove to be expedient to success and productivity.

Some examples include Aeroguard Company Ltd. which increased Aboriginal representation by working with Aboriginal placement agencies; Exeaire Inc. which took the initiative to post online recruitment posters with Native Career Magazine On-line; The Canadian Bankers Association which posted job opportunities with Ontario March of Dimes, Canadian Paraplegic Association, Goodwill and COSTI; and Canada Lands Company CLC Limited engaged was assisted by Aboriginal education institutions when trying to find candidates for the Aboriginal internship program.

Despite the difficult last quarter faced by most transportation companies, they kept a strong focus on employment equity. Initiatives and plans were implemented, and continued throughout a difficult period.

## **GOOD PRACTICES INDEX**

Section 18 (6)(a)(b) of the *Employment Equity Act* requires employers to include a narrative part in their annual report "*describing (a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and (b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity*".

Up to calendar year 2000, employers have been rated on their statistical profile (see Chapter 4), but not on their qualitative activities that are contained in the narrative reports. The Good Practices Index is a summary measure of the fulfillment of the reporting obligation to complete a timely narrative report with its three elements.

The (GPI) appears in the last column of the table that accompanies the next chapter. It has a maximum value of five points and a minimum of zero. Almost 80% of employers obtained a GPI of 4 or 5 points, while about 20% obtained GPIs between 1 and 3 points.

An employer can obtain four points by submitting a timely narrative report that includes measures, results, and consultation. The fifth point is obtained when the statistical report contains no significant variations in data or when such variations exist but are properly explained in the narrative. (more details in Appendix C).

## **MERIT AWARDS 2002**

Employers who excel in good practices receive Employment Equity Awards and Employment Equity Vision Awards. The criteria for selecting the winners include quality of employment equity programs; results achieved; good faith efforts; innovativeness and responsiveness; special measures, reasonable accommodation; involvement of the organization at all levels.

The Vision Award is presented in recognition of creative and innovative approaches to the implementation of equity and fairness in the workplace. The Vision Award comes in the form of a bronze statue designed by an Aboriginal artist.

On March 26th, 2002, the Labour Program presented the 12th annual Employment Equity Merit Awards. Recipients were as follows:

### **Vision Award:**

1. Manitoba Hydro

### **Certificates of Merit:**

1. Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC)
2. Arnold Bros Transport Ltd
3. Husky Energy
4. Telesat Canada

Since 1990, twenty-six Vision Awards have been attributed and seventy-four Certificates of merit have been given out to employers who had exceptional performance in employment equity.

## 4. Employer Ratings

*This chapter presents an assessment of the quantitative results that employers achieved in working toward a representative and equitable workforce during the reporting year ending December 31, 2001. This assessment is based entirely on the numerical data contained in the employers' reports.*

*Qualitative measures undertaken by employers to implement employment equity are covered in the Good Practices chapter of this report, which also contains a section on the Good Practices Index. The narrative section of each employer's report can be found on the Workplace Equity web site (address in Chapter 1).*

*The quantitative assessment consists of a single rating that measures six different indicators. The indicators assess the extent to which designated groups are represented in the organisation, and whether their jobs and salaries are similar to those of other employees in the same organisation. They also show the extent to which employers have improved the situation of designated groups in their workforce during the year, through promotions, hirings, and retention activities.*

*The results an employer has obtained in relation to the six indicators can help to identify areas in which the employer could improve the employment situation of members of the four designated groups within their workforces.*

*The chapter provides a brief description of the six indicators associated with the ratings, followed by summary results. For details about the methodology used to calculate the indicators, please refer to Appendix B or contact Labour Standards and Workplace Equity staff at HRDC.*

### THE INDICATORS

The ratings provide a comprehensive measure of six indicators that reflect the situation of each designated group in a company's workforce at the end of the reporting year, and the progress that an employer has made during the reporting year in improving the situation of a designated group. A single letter, representing the rating, summarises an employer's evaluation in terms of the following six indicators.

- **Indicator one – Representation** – measures whether the representation of members of a designated group in the employer's workforce is adequate. "Adequacy" is measured in terms of the extent to which the group's representation in the employer's workforce is compared against the group's availability in the Canadian labour force. The benchmark is determined according to the latest available Census data and is weighted to fit the regional distribution of the employer's workforce.
- **Indicator two – Clustering** – shows the degree to which members of a designated group are equitably represented across the 14 occupational groups compared with that of other employees in the company. The objective is to assess whether the jobs that designated group members occupy are equivalent to those that other employees in the same organisation occupy.
- **Indicator three – Salary Gaps** – compares the salaries of members of a designated group with those of other employees in the organisation. The objective is to determine the extent to which the salaries of employees from the designated group differ from the salaries of other employees.
- **Indicator four – Hirings** – measures recruitment of members of designated groups by the employer against the labour market availability of the designated group. The shares of hirings are adjusted to take into consideration the impact of the hires the members of a designated group received according to the occupational group to which they were hired.



- **Indicator five – Promotions** – shows whether an employer has promoted a fair number of members of a designated group by comparing the share of promotions that the group received with the representation of the group in the employer's workforce. The share of promotions is adjusted to take into consideration the impact of the promotions the members of a designated group received according to the occupational group to which they were promoted.
- **Indicator six – Terminations** – measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated to their representation in the organisation.

### THE RATINGS

The rating is represented by an alphabet (A, B, C, D, or Z) for each of the four designated groups. An "A" represents the highest rating, and "Z" the

lowest. The ratings provide a comprehensive measure of the six indicators in a single score. A score from 0 to 16 (1 being the least score) based on the sum of the individual scores of the six indicators, is assigned to each designated group in an employer's workforce.

Each indicator receives a score ranging from 0 to 4 points. Once the points obtained for indicators 1 to 6 are added up, an alphabetical mark, representing the rating of an employer, is assigned. The maximum total score for the rating is 16 points (100%). A score of 13-16 points gets an "A", a score of 11-12 points gets a "B", a score of 8-10 points gets a "C", and a score of 1-7 gets a D. Employers reporting no designated group members among their workforces get a rating of "Z", which is equivalent to no points received. Employers who submit no report get an "R", and those who miss the deadline get an "L".

The following table provides details on the significance of each rating.

RATING	RESULTS	EXPLANATION
<b>A</b>	Indicates superior performance in all indicators.	The organization made outstanding progress in improving the representation of the group in its workforce through hiring and promoting group members. The situation of the designated group in the company compares very well with the group's labour market availability, receives adequate shares of hirings and promotions, compares favourably with other employees in terms of salary and occupational distribution and does not adversely suffer from termination compared to other employees.
<b>B</b>	Indicates good performance but that problems persist.	The rating reflects an adequate ability of the company to meet its obligations under the <i>Employment Equity Act</i> , but needs to develop a long-term strategy to achieve sustainable progress. The situation of the designated group in the company compares relatively well with the labour market availability and the jobs and salaries of other employees in the organisation. But systemic barriers may persist which limits the achievement of adequate representation, and problems exist in occupational distribution and salaries. This rating also reflects that hirings and promotions of members of a designated group may not be adequate, and members of a designated group are leaving the organisation at a greater proportion compared to other employees.
<b>C</b>	Indicates moderate to less than average performance.	The situation of the group in the company does not compare well with the labour market availability of the group or the jobs and salary of other employees in the organisation. The organisation failed to hire and/or promote members of the group at a rate sufficient to maintain their representation in the company.
<b>D</b>	Indicates poor performance	Basic obligations are not being met and low scores are achieved in all indicators. Follow-up and Employment Systems Review are required to detect and remove barriers.
<b>Z</b>	Indicates no presence of a designated group in the employer's workforce.	The organization showed no representation of members of a designated group in its workforce. This could occur for several reasons: no workforce survey or workforce analysis conducted; no hiring of designated group members; and no retention policies. The employer needs to conduct an Employment Systems Review and engage in efforts to hire designated group members.



## SMALL NUMBERS

In situations where an employer reports no activity in hiring new employees, promoting or terminating existing employees, the calculation of the rating will be adjusted and will only include those indicators where an activity has taken place.

Similarly, when representation, hiring, promotion, and retention numbers of a designated group are very small (less than 5 employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is five and over.

## SUMMARY OF RESULTS

The table below provides an overview of the situation of designated group members and the progress that employers achieved during 2001. More detailed results for each of the four industrial sectors covered under the Act and by employer appear in the table following this chapter.

NUMBER OF EMPLOYERS BY RATING BY DESIGNATED GROUPS					
Designated Group	Rating				
	A	B	C	D	Z
Women	91	87	159	65	1
Aboriginal Peoples	177	50	40	59	64
Persons with disabilities	26	28	132	160	44
Members of visible minorities	109	63	112	75	31

As the table shows, a large number of employers received high ratings indicating good results for the situation of women, Aboriginal Peoples and members of visible minorities in their workforce, but a similarly high number received low ratings. Only one employer, Pelmorex Inc., in the Communications sector, received straight four "A's" (i.e., for each designated groups) compared to none last year. Pelmorex Inc. received a top score of 5 on the GPI. There were 24 companies who received three "As" (for three designated groups), 21 of whom received a score of 5 for the GPI. And 93 companies who received 2 "As" (for two designated groups), 74 of whom had a score of 5 for the GPI. However, 63.5% of all employers (i.e., 259 companies) received at least one "A", compared to only 61.0% (or 238 companies) in 2000.

For persons with disabilities, the vast majority of employers assessed received low score and only a handful received top ratings for this designated group.

There were a significant number of employers who received a rating of "Z" for the minority-designated groups. Employers appearing for the

first time in this report in 2001 and who reported by gender received a rating for women only.

### Results by sector

#### Banking

Almost all of the banks, with a few exceptions, attained good results ("A" and "B" ratings) for women and members of visible minority groups. As in previous years, results for persons with disabilities were very poor for all employers in this sector, but improved for Aboriginal Peoples where 14 employers received As or Bs for this group out of 21 banking institutions.

#### Transportation

This sector had the largest number of employers with good results for Aboriginal peoples in their workforce among the four major industrial sectors. There were 110 employers out of 235 in Transportation who received an "A" for Aboriginal Peoples. For the other three designated groups, however, only a minority of employers received an "A", while a majority received low ratings. Members of visible minority groups did relatively well in this sector in 2001, where 51 employers received an "A" and 37 employers received a "B".

### Communications

In Communications, a fair number of employers received an "A" for Aboriginal peoples (38 of 88) and for women (34 of 88), and visible minorities (30 of 88). Only 4 employers received an "A" for persons with disabilities. A larger number of companies received either an "A" or a "B" for women (71 of 88), followed by Aboriginal Peoples (50 of 88) and visible minorities (42 of 88). However, of the 88 companies reporting this year in this sector, only 11 had ratings better than a "C" for persons with disabilities.

### Other Sectors

Over half of employers in the Other sectors received high ratings for women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. While performance was consistent for these three groups in ratings "A" and "B", the vast majority of employers (44 out of 47) in this sector received very low ratings for persons with disabilities in their workforces.

## HOW TO READ THE LIST OF INDIVIDUAL RESULTS

In the table that follows, each employer covered under the *Employment Equity Act* is listed by its legal name along with an assessment for each designated group. The number of employees for each employer appears in the first column after the legal name. Then, results for the rating are given for each of the groups.

The following codes appear in the table. There were 19 employers who submitted a late report this year without permission. Under Part III of the *Employment Equity Act*, the Minister of Labour is authorized to issue monetary penalties against employers for late reporting and for knowingly submitting false information.

CODE	RESULT	EXPLANATION
<b>*</b>	An asterisk indicates small population	The asterisk attached to the letter indicates that the employer's workforce included fewer than ten members of a designated group.
<b>L</b>	Indicates employer has submitted a late report	The employer has submitted a report too late for inclusion in the annual report.
<b>M</b>	Late amendment	An amendment to the report was requested from an employer, but was received after the closing of the database.
<b>N</b>	Not included in the database	Report received too late to be included in the database.
<b>P</b>	Indicates serious problems with the data in the report	The employer has submitted a report but had serious problems with the data. Revisions were not made in time to be included in the rating.
<b>R</b>	Indicates no report submitted	The employer has failed to submit a report as required in the <i>Employment Equity Act</i> and <i>Regulations</i> , and failed to submit a late report.
<b>V</b>	Voluntary	Employer submitting a voluntary report.
<b>X</b>	Excluded from the database	Report excluded from the database.

**Legend:** Total; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
<b>BANKING SECTOR</b>						
BANK OF AMERICA CANADA	329	A	Z	B	A	5
BANK OF CANADA	1,019	A	B	C	A	5
BANK OF MONTREAL	23,053	A	A	C	A	5
BNP PARIBAS (CANADA)	225	C	Z	D*	A	5
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	35,723	A	B	C	B	5
CANADIAN WESTERN BANK	600	B	B	C*	B	4
CITIBANK CANADA LIMITED	1,211	A	A*	C	A	5
CITIZENS BANK OF CANADA	147	B	D*	C*	A	5
DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	193	B	A*	D*	B	4
EDS CANADA	324					5
HSBC BANK CANADA	4,517	A	B	C	A	5
ING BANK OF CANADA	376	B	A*	D*	B	5
INTESABCI CANADA	274	B	Z	Z	B	5
LAURENTIAN BANK OF CANADA	3,195	A	B*	C	C	5
MBNA CANADA BANK	867	A	A	D	B	4
NATIONAL BANK OF CANADA	12,487	A	A	C	B	5
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	286	A	Z	Z	C*	5
ROYAL BANK OF CANADA	37,546	A	B	C	A	5
SCOTIABANK	26,051	A	B	C	A	4
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	107	A	Z	Z	A	5
SYMCOR SERVICES INC.	3,557	A	A	C	A	5
THE TORONTO-DOMINION BANK	38,398	A	C	C	A	5

#### **TRANSPORTATION SECTOR**

	1641-9749 QUEBEC INC.	305	C*	Z	B*	D*	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	191	C	Z	D*	A	5
	3793486 CANADA LTÉE/LTD.	535	D	A	D*	C	5
	3846113 CANADA INC.	125	B	A*	A*	A	5
	591182 ONTARIO LTD.	309	C	D*	D*	D*	5
<b>L</b>	<b>682439 ONTARIO INC.</b>	<b>177</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>3</b>
	A. BERGERON & FILS INC.	106	C				5
<b>L</b>	<b>A.J. BUS LINES LTD.</b>	<b>116</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>	<b>4</b>



**Legend:** Total; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
ACRO AEROSPACE INC.	379	D	D*	C*	B	5
ADBY TRANSPORT LIMITED	88	D	A*	D*	D*	5
AIR CANADA	32,048	B	B	C	B	5
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR BC)	1,059	C	C	C	C	4
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR NOVA INC.)	1,303	B	C*	C	C	4
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR ONTARIO INC.)	919	C	B*	C*	C	4
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY CANADIAN REGIONAL AIRLINES)	1,483	B	A	B	C	4
AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*	5
AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	274	A	Z	D*	A	5
AIR INUIT LTD. (1985)	348	C	B	C*	A	5
AIR TRANSAT A.T. INC.	2,416	B	A	C*	C	5
AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	169	D				5
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	207	C*	A*	A	Z	5
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	802	C	A	C	B	5
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	182	D	A*	D*	Z	5
ALLIANCE PIPELINE LTD.	186	A	A*	A	C	5
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1,466	C	A	C	C	4
AMERICAN AIRLINES INC.	248	A	Z	A	B	5
<b>L APEX MOTOR EXPRESS LTD.</b>	<b>136</b>	<b>B</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>	<b>4</b>
ARMOUR TRANSPORT INC.	401	C	A*	C*	A*	5
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	563	C	A	C	C	5
<b>L ATLANTIC TOWING LIMITED</b>	<b>221</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>2</b>
AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	46	C	Z	Z	B*	5
B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	175	C	A	C*	D*	5
<b>R BAIE TRANSPORT INC.</b>						
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	227	A	A*	D*	B	5
BAY FERRIES LIMITED	117	D	Z	Z	A*	5
BCR MARINE LTD.	191	D	C*	D*	C	5
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	420	A	B	D	A	5
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	289	C	C	D*	A*	5
BIG HORN TRANSPORT LTD.	145	C*	B	A	B*	5
BISON DIVERSIFIED INC.	682	D	A	C	C	5
BRADLEY AIR SERVICES	1,151	C	C	C	A	5
BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	63	C*	D*	Z	D*	4

**Legend:** Total; Total number of employees; W; Women; AP; Aboriginal Peoples; PWD; Persons with Disabilities; VM; Visible Minorities; GPI; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
BRITISH AIRWAYS	243	A	Z	D*	A	2
<b>L BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.</b>	<b>109</b>	<b>D*</b>				<b>4</b>
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	3,366	D	A	A	C	4
BROOKVILLE CARRIERS INC.	216	C	A*	C*	C*	5
<b>P BRUCE R. SMITH LIMITED</b>	<b>244</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>	<b>A</b>	<b>3</b>
BYERS TRANSPORT LIMITED	330	C	A	C	C	5
CALAC TRUCKING LTD.	329	D	C*	C*	D*	5
CALGARY AIRPORT AUTHORITY	144	B	D*	D*	C*	5
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	334	B	B	D*	B	4
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	830	D	A*	C*	C	5
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	275	A	A*	D*	B	5
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	151	D	A*	A*	C*	4
<b>L CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED</b>	<b>944</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>C</b>	<b>4</b>
CANADIAN NATIONAL RAILWAY COMPANY	16,149	C	B	D	C	5
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13,285	C	A	B	B	5
CANXPRESS LTD.	199	C	C*	Z	D*	5
<b>L CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP</b>	<b>199</b>	<b>D</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>3</b>
CASCADE AEROSPACE	350	D	A	C*	A	5
CASCADE CARRIERS	141	C	Z	D*	C*	5
CAST NORTH AMERICA INC.	102	B	Z	D*	A	5
<b>L CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED</b>	<b>342</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>A</b>	<b>5</b>
CELADON CANADA INC.	241	C	A*	C*	A	5
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	821	C	A	D	B	5
CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	421	C	B	C	C	5
CITY OF OTTAWA (OC TRANSP)	2,214	C	A	B	A	5
CLARKE INC.	733	C	A	C	C	5
CONAIR GROUP LTD.	130	D	Z	D*	D*	5
CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	378	C	A*	D*	B	5
CONSOLIDATED FASTFRATE INC.	863	C	A	C	C	5
<b>L COONEY GROUP OF COMPANIES</b>	<b>327</b>	<b>D</b>				<b>4</b>
D&W FORWARDERS INC.	130	C	A*	A	A	5
DAY AND ROSS INC.	1,603	B	C	D	B	5
DELTA AIR LINES INC.	266	A	Z	D*	C	5
<b>L DICOM MONTREAL</b>	<b>119</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>B</b>	<b>3</b>

Legend: Total; Total number of employees; W; Women; AP; Aboriginal Peoples; PWD; Persons with Disabilities; VM; Visible Minorities; GPI; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	B	C	B	5
EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	373	B				5
ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	310	C				5
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	151	A	C*	D*	B	5
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	301	B	A*	A	A	5
ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B	5
ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.	271	D	Z	D*	Z	5
ERB ENTERPRISES INC.	978	C	A*	C	C	5
EUROCOPTER CANADA LIMITED	137	C	A*	D*	A*	5
EXECAIRE INC.	222	D	Z	D*	C*	5
<b>V FEDNAV LIMITED</b>	<b>97</b>					
FIELD AVIATION COMPANY INC.	352	D	D*	D*	B	5
FLOYD SINTON LIMITED	149	A	Z	Z	D*	5
FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	170	C	A*	A	A	5
<b>L GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED</b>	<b>163</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>4</b>
GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	1,728	B	D	D	B	5
<b>L GOJIT LOGISTIQUE INC.</b>	<b>180</b>	<b>B</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>A</b>	<b>3</b>
<b>L GOSSELIN EXPRESS LTD</b>	<b>128</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>4</b>
GRAYLINE (VICTORIA) LTD.	333	C				5
GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	141	A	A*	D*	C	5
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	829	B	D*	C*	B	3
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1,963	C	A	C	C	5
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	257	C	A	C*	C*	5
H & R TRANSPORT LTD	525	D	C*	D*	B	4
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	295	D	A	C*	D*	4
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	452	D	A	A	A	5
HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	C	Z	Z	Z	5
HELIJET INTERNATIONAL INC.	117	C	Z	Z	C	5
HELIPRO INTERNATIONAL - A DIVISION OF ACRO AEROSPACE INC.	124	C				5
<b>L HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.</b>	<b>115</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>4</b>
HIGHLAND TRANSPORT	125	B	A*	A*	A	5
HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A	D*	Z	A	5
HUTTON TRANSPORT LIMITED	151	C*	D*	C*	Z	4
INNOTECH AVIATION LIMITED	189	C	A*	Z	C	5



**Legend:** **Total**; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	425	A	B*	D*	A	5
J. & T. MURPHY LIMITED	351	A	D*	D	D*	5
J.D. SMITH AND SONS LTD.	249	C	A*	B*	A	3
JAY'S MOVING AND STORAGE	119	B	B	D*	D*	5
JET TRANSPORT LTD.	150	D	B*	C*	D*	5
JULES SAVARD INC.	151	D*				5
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	792	D	A	C	A	5
KENMORE TRANSPORTATION INC.	177	C	Z	D*	A	4
KENN BOREK AIR LTD.	260	D	A	D*	D	5
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	655	C	C*	D*	C	5
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	228	C	A	C*	B	5
KRISKA HOLDINGS LTD.	337	D	D*	C*	C	5
KUNKEL BUS LINES LTD.	157	A	A*	D*	Z	4
L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	160	D	A*	Z	D*	5
LAIDLAW CARRIERS INC.	368	D	A*	C	D*	5
LAIDLAW TRANSIT LTD. (GREYGOOSE BUS LINES)	164	D	A	D*	A	5
LAIDLAW TRANSIT LTD. (LAIDLAW EDUCATION SERVICES)	6,459	A	A	C	C	5
<b>P LEVY TRANSPORT LTD</b>	<b>239</b>	<b>D</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>5</b>
LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	4
<b>L LOGISTEC CORPORATION</b>	<b>141</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>4</b>
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	123	A	Z	Z	A	5
MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	119	B	A*	D*	A*	4
MACKINNON TRANSPORT INC	172	D	A*	B*	D*	5
MARINE ATLANTIC INC.	1,168	C	C	B	B*	4
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	1,120	C	A*	C*	C	5
MCKEVITT TRUCKING LTD.	136	C				5
METROWIDE DRIVER SERVICES INC.	133	D	Z	Z	D*	5
MEYERS TRANSPORT LIMITED	287	C	A	A	C	5
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1,056	C	A	C	C	5
MILL CREEK MOTOR FREIGHT	209	C	B*	D*	Z	5
MONTREAL AIRPORTS	591	B	D*	D*	C*	5
MONTREAL PORT AUTHORITY	346	C	Z	D*	C*	4
MONTSHIP INC.	120	B	Z	D*	A	5

Legend: Total; Total number of employees; W; Women; AP; Aboriginal Peoples; PWD; Persons with Disabilities; VM; Visible Minorities; GPI; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
MULLEN TRUCKING INC.	355	D	A	D*	D*	5
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	130	C*	A*	D*	C*	5
N. YANKE TRANSFER LTD.	472	C	C	C*	C	5
NASITTUQ CORPORATION	226	C	A	D*	A*	4
NESEL FAST FREIGHT INC.	260	C	A*	D*	C	5
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	275	D	B	D*	D*	4
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	162	D	Z	D*	D*	5
<b>L OCEAN SERVICES LIMITED</b>	<b>185</b>	<b>C*</b>	<b>B*</b>	<b>D*</b>	<b>A*</b>	<b>3</b>
OCEANEX (1997) INC.	161	C				5
OK TRANSPORTATION LTD.	164	C	A*	A*	C	1
PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	163	B	A*	D*	D	5
PAUL'S HAULING LTD.	256	C	B	C*	D*	5
PCY CARRIERS INC.	195	C				5
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	644	A	A	B	A	4
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	404	C	A*	C	A	5
PENNER INTERNATIONAL INC.	155	B	Z	Z	D*	2
PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.	233	C	A	D*	D*	4
PERIMETER AVIATION LTD.	286	C	A	D*	D*	5
PLH AVIATION SERVICES INC.	228	D	A	A	B	5
POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	340	D	A*	C	D*	5
PORTER TRUCKING LTD.	222	C	A*	D*	C*	2
PREMAY EQUIPMENT LTD.	103	C	D*	D*	D*	5
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	375	C	B	D*	A*	5
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	457	B	D*	Z	Z	5
QUIK X TRANSPORTATION INC.	192	B	C*	D*	C	5
RAILAMERICA INC.	338	C	A	C*	D*	5
RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	206	C	A	D*	C*	5
REIMER EXPRESS LINES	1,359	C	A	D	C	3
<b>L RIDSDALE TRANSPORT LTD</b>	<b>209</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>	<b>3</b>
RIVTOW MARINE INC.	248	C	A*	C*	C	5
ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	202	C	D*	D*	D*	4
ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	190	C*	A*	C*	A	5
ROSENAU TRANSPORT LTD.	289	D	A	B	C	5
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	678	C	A*	C	C	5

**Legend:** Total; Total number of employees; W; Women; AP; Aboriginal Peoples; PWD; Persons with Disabilities; VM; Visible Minorities; GPI; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
SAFETY-KLEEN LTD.	319	C	A*	B*	C*	5
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	226	C	A	C*	D*	5
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	654	D	B*	D*	C	5
SEASpan INTERNATIONAL LTD.	1,218	D	A	C	C	5
SECUNDA MARINE SERVICES LTD.	312	D	B*	D*	B*	5
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	439	C	A	A	D*	5
<b>L SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.</b>	<b>774</b>	<b>A</b>	<b>A*</b>	<b>D*</b>	<b>B</b>	<b>3</b>
SHARP BUS LINES LTD.	394	A	A	D*	D*	5
SKYSERVICE AIRLINES INCORPORATED	351	B	A*	D*	C	5
SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	278	D	Z	D*	D*	5
SKYWARD AVIATION LTD.	125	B	A	Z	Z	5
SLH TRANSPORT INC.	1,484	D	A	C	C	5
SMT (EASTERN) LIMITED	203	C	A*	C*	D*	4
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	432	C	A*	D*	A*	5
SPAR AEROSPACE LIMITED	675	D	D*	C	B	5
<b>P SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.</b>	<b>334</b>	<b>B</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>	<b>B*</b>	<b>5</b>
ST. LAWRENCE SEAWAY MANAGEMENT CORPORATION	568	C	A*	C	B	5
SUNBURY TRANSPORT LIMITED	103	C	Z	Z	Z	5
<b>P SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.</b>	<b>178</b>	<b>D</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>Z</b>	<b>5</b>
<b>L TALLMAN TRANSPORTS LTD</b>	<b>121</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>1</b>
TIPPET RICHARDSON LIMITED	194	C	C*	A	A	5
TNT CANADA INC.	260	A	A*	B*	A	5
<b>L TOKMAKJIAN LIMITED CAN-AIR</b>	<b>221</b>	<b>D</b>	<b>A*</b>	<b>Z</b>	<b>C</b>	
TORONTO PORT AUTHORITY	109	C	A*	A*	C	5
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	219	C	C*	B	C	5
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1,995	B	A	C	B	5
TRANSFREIGHT INC.	346	C	A*	D*	A	5
TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	111	C	Z	D*	D*	
TRANSIT WINDSOR	269	B	C*	C*	A	5
TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	295	C	B*	D*	D*	5
TRANSPORT ASSELIN LTÉE	177	C	D*	Z	B*	5
TRANSPORT BERNIERES INC.	154	C	D*	Z	Z	4
<b>L TRANSPORT BESNER INC.</b>	<b>332</b>	<b>D</b>	<b>Z</b>	<b>C*</b>	<b>D*</b>	<b>4</b>
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1,385	C	C*	C	C	5



Legend: Total; Total number of employees; W; Women; AP; Aboriginal Peoples; PWD; Persons with Disabilities; VM; Visible Minorities; GPI; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	160	D	Z	Z	Z	5
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	107	C*	C*	Z	A*	5
TRANSPORT GUILBAULT INC.	146	Z	Z	Z	Z	5
TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC	213	C	A*	D*	C*	5
TRANSPORT MORNEAU INC.	245	C	A*	D*	Z	5
<b>L TRANSPORT NJN INC.</b>	<b>145</b>	<b>C</b>	<b>Z</b>	<b>Z</b>	<b>D*</b>	<b>4</b>
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	317	D*	D*	D*	D*	5
TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	D*	A	D*	5
TRANSPORT THOM LTÉE	172	C	B*	B*	A*	5
TRANSX LTD.	1,072	D	A	D	C	5
TRAVELERS TRANSPORTATION	239	C				5
TRENTWAY WAGAR INC.	636	C	A*	D*	C	5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	254	B	A*	D*	B	5
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	222	C	A*	D*	C	5
TST SOLUTIONS INC.	1,072	C	D*	C	C	5
UNITED AIRLINES, INC.	180	A	A*	D*	B	4
UPPER LAKES GROUP INC.	720	C	Z	A	D*	5
US AIRWAYS INC.	89	A	Z	Z	A	5
VANCOUVER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	290	B	D*	B	A	5
VANCOUVER PORT AUTHORITY	143	A	D*	D*	B	5
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	280	C	C*	B	B	5
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	248	C	D*	D*	C*	5
VIA RAIL CANADA INC.	3,388	C	A	A	C	5
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	202	C	A*	D*	A*	5
WACKENHUT OF CANADA LIMITED	2,103	C	A	D	A	5
WARREN GIBSON LIMITED	521	D	A*	B	C*	5
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	161	C	B	D*	D*	5
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	467	D	C	C	C	5
WESTCOAST ENERGY INC.	1,046	B	B	B	A	4
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	D	A*	D*	D*	5
WESTJET AIRLINES LTD.	2,298	B	B	D	C	5
WESTSHORE TERMINALS LTD.	180	C	Z	D*	D*	5
WILLIAMS MOVING AND STORAGE (BC) LTD.	351	C	B	D*	C	5
WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	119	C	C*	B*	C*	5

**Legend:** Total; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	651	C	C*	D*	B	5
XTL TRANSPORT INC.	149	A	A*	D*	B	5
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	258	C	D*	D*	C	5
<b>COMMUNICATIONS SECTOR</b>						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	165	B	B*	D*	A*	4
ALIANTELECOM INC.	6,075	A	B	C	A	5
ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS	389	A	A*	C*	C	5
AMTELECOM GROUP INC.	1,220	B	A	D*	A	5
AT & T CANADA CORP.	4,446	B	A	C	A	5
BELL CANADA	27,193	A	B	C	B	5
BELL EXPRESSVU	1,463	A	A	C	A	5
BELL MOBILITY CELLULAR INC.	2,534	A	A	C	B	5
BELL NEXXIA	1,454	A	B*	C	D	5
BELL WEST INC.	605	A	A	C*	B	5
BLACKBURN RADIO INC.	109	B	D*	D*	D*	5
CALL-NET ENTERPRISES	2,140	A	B	C	A	4
CANADA POST CORPORATION	55,575	A	A	C	A	4
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	6,790	A	A	C	C	5
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	1,066	A	A*	C	A	5
CANPAR TRANSPORT LTD.	1,664	D	A	D	A	5
CHTV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	190	A	A*	B*	D*	5
CHUM LIMITED	2,218	B	C*	C	C	5
CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	190	B	D*	D*	C*	5
CITV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)	155	C	D*	D*	C*	5
<b>R COGECO CÂBLE (CANADA) INC.</b>						
COGECO CABLE SYSTEMS INC.	671	A	A*	D	C	5
COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	236	B	Z	D*	Z	5
<b>L CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE</b>	<b>557</b>	<b>B</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>	<b>4</b>
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1,893	A	D	D	C	5
CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	260	A	A*	C	C	4
CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	152	A	B*	A	A*	5
CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS	396	A	D*	C*	A	5
CTV TELEVISION INC - CFQC	168	C	D*	B*	B*	5

**Legend:** Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	195	B	Z	A	A*	5
CTV TELEVISION INC. - CFCF	158	A	Z	D*	B	4
CTV TELEVISION INC. - CFCN	138	B	A*	D*	D*	5
CTV TELEVISION INC. - CFRN	102	B	A*	D*	D*	5
CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1,218	A	C*	C	A	5
CTV TELEVISION INC. - CIVT	165	A	A*	D*	A	4
CTV TELEVISION INC. - CJOH	117	B	Z	Z	A*	5
CTV TELEVISION INC. - CKCO	118	B	D*	D*	D*	5
CTV TELEVISION INC. - CKY	119	A	A*	D*	C*	5
CTV TELEVISION INC. - MCTV	142	B	A*	D*	C*	4
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.	413	B	A*	D*	B	5
DYNAMEX CANADA INC.	542	B	C	D	A	5
EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1,934	D	A	C	C	5
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	4,386	B	B	B	B	5
GLOBAL - CHAN TV	253	B	D*	D*	C	5
GLOBAL - CHEK TV	100	B	Z	D*	D*	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	399	A	A*	D*	D	5
GLOBAL TELEVISION QUEBEC LIMITED PARTNERSHIP	106	B	Z	Z	D*	5
GOLDEN WEST BROADCASTING	274	B	D*	D*	Z	4
GROUPE RADIO ASTRAL INC.	385	B	Z	Z	D*	4
GROUPE TVA INC.	925	B	D*	D*	D*	5
<b>L GT GROUP TELECOM</b>	<b>1,268</b>	<b>C</b>				
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	406	B	C*	C	C*	5
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3,106	A	B	B	B	4
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	267	C	Z	C*	D*	5
MAYNE LOGISTICS LOOMIS INC.	1,813	C	A	D	A	5
MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.	2,101	B	A	C	B	5
MUSIQUEPLUS INC.	145	A	Z	Z	A	5
NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	267	A	D*	D*	A	5
NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	403	B	A*	D*	C*	5
NORTEL NETWORKS	67	D*	Z	D*	C	3
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	235	B	D*	C*	D*	5
NORTHWESTEL INC.	636	B	B	B	A	5
PAGING NETWORK OF CANADA	218	A	Z	D*	B	5



**Legend:** Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
PELMOREX INC.	294	A	A*	A	A	5
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	582	A	A*	C	A	5
PUROLATOR COURIER LTD.	11,968	C	A	D	A	4
RADIO 1540 LIMITED	135	B	Z	Z	B	5
RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	193	C	A*	B*	Z	4
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	180	B	A	C*	Z	5
REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	347	C	D*	C	D*	5
RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	163	C	A*	C*	Z	5
ROGERS BROADCASTING LIMITED	1,971	A	A	D	C	5
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3,207	C	A	C	A	5
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	3,598	A	A	C	A	5
ROGERS WIRELESS INC.	2,129	B	B	C	A	5
SHAW COMMUNICATIONS INC.	4,892	C	B	D	A	5
STANDARD RADIO INC.	450	A	A*	B	C	5
STRATOS GLOBAL CORPORATION	208	A	D*	Z	D*	4
TÉLÉBEC LTÉE	561	B	A*	C*	D*	4
TELEGLOBE CANADA INC.	810	B	C*	D*	B	5
TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	1,110	B	C*	C*	C	5
TELE-MOBILE COMPANY	4,691	A	A	C	A	5
TELESAT CANADA	504	C	C*	C*	A	5
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1,525	A	C*	C	C	5
TELUS INC.	19,597	B	B	C	C	5
THUNDER BAY TELEPHONE	307	B	D*	A	C*	5
TQS INC.	303	B	A*	D*	D*	5
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	6,665	C	A	D	A	5
<b>L VIDEOTRON LTD.</b>	<b>2,569</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>4</b>
<b>R VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.</b>						
<b>OTHER SECTORS</b>						
ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	627	C	A	C	C	5
AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	684	A	A	C	A	5
<b>X AGRICORE COOPERATIVE LIMITED</b>						
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	216	C	B*	Z	Z	5
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	3,335	B	A	C	A	5

**Legend:** Total; Total number of employees; **W;** Women; **AP;** Aboriginal Peoples; **PWD;** Persons with Disabilities; **VM;** Visible Minorities; **GPI;** Good Practices Index

NAME	Total	W	AP	PWD	VM	GPI
<b>L BRINKS CANADA LIMITED</b>	<b>1,811</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>4</b>
BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA	1,224	B	B*	C	C	5
CAMECO CORPORATION	1,251	C	A	C	A	4
CANADA COUNCIL (THE)	173	A	A*	D*	A	5
<b>V CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED</b>	<b>98</b>					
<b>L CANADA MALTING COMPANY LIMITED</b>	<b>178</b>	<b>C</b>	<b>D*</b>	<b>D*</b>	<b>C*</b>	<b>4</b>
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	1,619	A	A	C	B	5
CANADIAN BANKERS ASSOCIATION	148	A	Z	D*	C	5
CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	106	A	C*	Z	A*	5
CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION	379	A	A*	C	A*	5
CANADIAN MUSEUM OF NATURE	144	A	A*	D*	A*	5
CANADIAN PRESS (THE)	389	B	A*	C	C	5
CANADIAN WHEAT BOARD	492	A	B	D	C	5
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	64	C	Z	D*	Z	5
CARGILL LIMITED	974	C	C*	D	C	5
COGEMA RESOURCES INC.	401	D	A	D*	A	5
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	245	B	D*	D*	A	4
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	979	B	D*	C	A	5
FARM CREDIT CANADA	876	A	A	C	C	5
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	130	A	A	D*	C*	5
GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	175	B	Z	Z	A	5
HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO. LIMITED	1,441	C	B	B	B	5
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	213	A	D*	D*	A	5
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	739	C	D*	C*	C	5
LANDMARK FEEDS INC.	305	C	C	Z	Z	5
MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	376	C	C*	D*	D*	5
MDS NORDION INC.	798	B	D*	C	A	5
N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	333	D	B*	C*	C	2
NATIONAL ARTS CENTRE CORPORATION	679	B	D*	D*	B	5
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	370	A	A*	D*	B*	4
NATIONAL GALLERY OF CANADA	221	A	D*	C*	C*	5
NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	228	A	A*	A	D*	5
NAV CANADA	5,641	C	C	B	C	5
NEWLIFE MILLS LTD.	212	C				5

**Legend:** **Total**; Total number of employees; **W**; Women; **AP**; Aboriginal Peoples; **PWD**; Persons with Disabilities; **VM**; Visible Minorities; **GPI**; Good Practices Index

	<i>NAME</i>	<i>Total</i>	<i>W</i>	<i>AP</i>	<i>PWD</i>	<i>VM</i>	<i>GPI</i>
	ONTARIO POWER GENERATION	12,045	D	B	C	B	5
<b>X</b>	<b>PACIFIC ELEVATORS LIMITED</b>						
	PARRISH AND HEIMBECKER LIMITED	874	B	D	C	C	4
<b>L</b>	<b>PRINCE RUPERT GRAIN LTD.</b>	<b>108</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>D*</b>	<b>A*</b>	<b>3</b>
	REUTERS CANADA LIMITED	126	B	Z	D*	B	5
	RIDLEY INC.	404	D	D*	D*	A	3
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	818	B	A	C	C	5
	ROYAL CANADIAN MINT	545	B	A	C	A	5
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2,101	C	C	C	A	5
	SÉCUR INC.	841	C	A	D*	D	4
	SECURICOR CANADA LTD.	3,370	C	A	C	C	5
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	200	A	A*	D*	D*	5
	TÉLÉFILM CANADA	139	A	A*	D*	D*	5
<b>X</b>	<b>UNITED GRAIN GROWERS</b>						
	VERREAU NAVIGATION INC.	96	D*	Z	D*	Z	4
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	223	C	A*	A	D*	5





## 5. Employers' Reports

*This chapter describes the employment situation of designated groups in the workforce of federally regulated employers under the Employment Equity Act in 2001. It also analyses how the situation of these groups has changed during the reporting year. The first section focuses on the total workforce, while the following four sections examine the situation of women, Aboriginal Peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.*

### 5.1 The Workforce

- In 2001, the total workforce under the Act increased dramatically in the Banking and Transportation sectors, but decreased in Communications and the Other sectors; the net overall impact was a 3.8% increase in the workforce.*
- 55 new employers reported for the first time this year, while 31 other employers who reported last year did not do so this year for a variety of reasons. Consequently, the number of employers increased to 418.*
- Total hiring as a ratio of the workforce rose slightly in 2001 from 17.1% to 17.2%, but promotions fell significantly from 10.2% as a ratio of the workforce in 2000 to 8.0% in 2001. Terminations as a ratio of the workforce also fell from 15.7% to 14.6% in 2001.*

THE NUMBER OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, 1987, 2000 AND 2001						
SECTORS	EMPLOYERS			EMPLOYEES		
	1987	2000	2001	1987	2000	2001
Banking	23	21	22	169,632	172,447	195,870
Transportation	208	232	249	203,207	177,101	178,984
Communications	90	91	92	179,247	211,448	215,330
Other Sectors	52	50	55	43,331	51,348	45,231
ALL SECTORS	373	394	418	595,417	612,344	635,415

#### THE WORKFORCE IN 2001

The number of employees covered under the Act increased by 3.8% in 2001, compared to the previous year. The rise from 612,300 to 635,600 this year was related to significant hiring levels in Banking and to the higher number of employers reporting for the first time. The workforce under the Act increased by 29,200 employees, and the increase occurred in Banking, Transportation and Communications sectors. The rise was partially offset by a significant decline in the Other sector (a decline of 6,100 employees).

Fifty-five employers submitted reports for the first time in 2001, adding almost 30,000 employees to the workforce under the Act. In contrast, 31 others submitted no reports for a variety of reasons

subtracting almost 6,700 employees from the total count. For example, employers who did not show up in this report may have experienced a reduction in their workforces to below 100 employees, or was consolidated with other employers or closed down, while others may have submitted a report too late to be included in this report (see Chapter 4 for a list of these employers).

#### Sectoral Profile

The three largest federally regulated industrial sectors under the Act accounted for almost 92.9% of the workforce. Communications came first at 33.9% of the total, followed by Banking at 30.8% and Transportation at 28.2%. Banking experienced a significant increase in the share of the workforce

of almost 2.1%, while Transportation had a 0.7% increase. On the other hand, Communications and the Other sectors had a 1.4% decrease in their shares each.

At 195,900, the number of employees in Banking was at a historical high in 2001, surpassing the 1990 record of 185,000. This breaks the declining trend of the 1990s, and shows a 20,000 increase over the past year alone. The dynamic changes in banking are largely due to consolidation and acquisitions that allowed banks to diversify into other non-traditional financial areas for banks.

Transportation experienced a similar historical decline, falling from 208,500 in 1988, to 147,300 in 1997, but has reversed trend since then and reported a workforce of 178,900 in 2001. While the decline is explained largely by consolidation activities in the sector, the rebound could be attributed to increased trade and travel flows with the United States and within Canada in recent years. The historical dynamics in Communications were not as severe as in Banking and Transportation, as the workforce in Communications dropped from 213,500 in 1990 to 191,200 in 1997, but broke the historical high in 2001 as the workforce in the sector stood at 215,300. Improvement in technology and convergence activities led to the robustness of the sector.

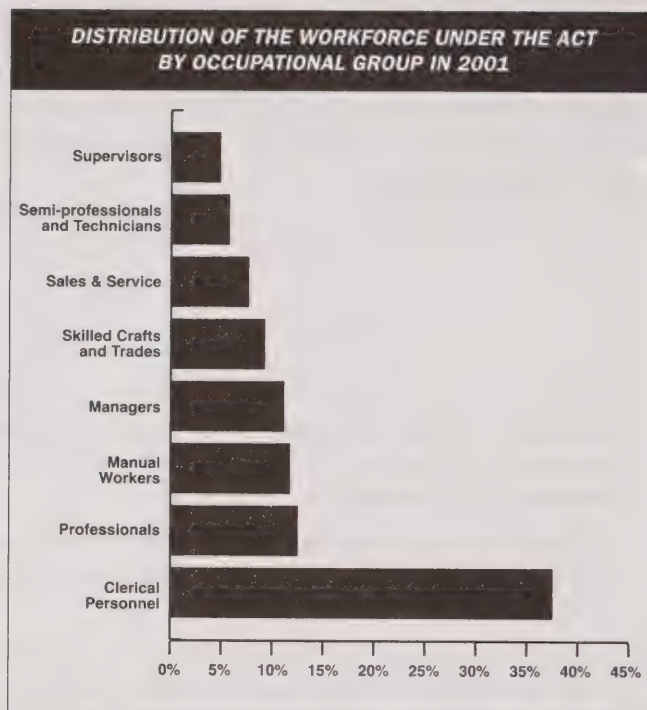
### Regional Profile

The four most populous provinces in Canada (Ontario, Quebec, British Columbia, and Alberta) accounted for 87.2% of the workforce under the Act in 2001. Ontario had the lion's share of the workforce at 46.1%, followed by Quebec at 18.3%, British Columbia at 12.5%, and Alberta at 10.2%. Compared with the previous year, Ontario and British Columbia showed an increase in their shares of the workforce under the Act, while Quebec and Alberta experienced a decline. The remaining nine regions had among them 12.8% of the workforce under the Act. The three northern territories had a combined workforce under the Act of 1,222 employees, about 0.2% of the total workforce.

In 2001, compared to the previous year, the number of employees covered by the Act decreased in seven of the thirteen provinces and

territories, most notably in Quebec (-0.6%), Manitoba (-0.5%), and Saskatchewan (-0.4%).

### Occupational Profile



More than one third of employees in the workforce under the Act were concentrated in administrative and clerical jobs in 2001. Together, the clerical, administrative and senior clerical categories accounted for 37.5% of the workforce, almost 0.5% higher than 2000. On the other hand, a larger percentage of employees were found in professional jobs than in the previous year. In 2001, professional and semi-professional and technical jobs accounted for 18.2% of the workforce compared to 17.9% a year earlier.

Management (senior, middle and other) formed the third largest group with 11.1% in the workforce under the Act in 2001, a slight decline from 11.4% in the previous year. The percentage in skilled crafts and trade work decreased again this year by 0.4% to 9.2%.

The concentration of employees in certain occupations varied in 2001 among sectors. For example, 77.0% of employees in Banking worked in clerical and professional positions, compared to 65.0% in Communications, 47.0% in the Other sectors, and only 23.3% in Transportation. Compared to last year, the concentration was higher this year



compared to 2000 (74.8%), almost unchanged in Communications, and lower in the Other sectors (44.8%), and Transportation (24.4%).

In contrast, 48.0% of employees in Transportation had either skilled or semi-skilled jobs, compared to only 0.1% of employees in Banking. Another observation in 2001 was the decline in the two management groups in Banking and the rise in the two professional groups, as the former declined by 1.8% to 17.3% and the latter rose by 1.0% to 20.3%.

## **HIRINGS**

There were 109,500 new hires by employers under the Act in 2001, compared to 102,600 in 2000 and to only 74,300 in 1999. This 35,200 rise in two years brought the ratio of hiring to the workforce under the Act to 17.2% in 2001, the highest observed since 1990, compared to 12.7% in 1999.

In the current reporting year, Transportation was the leader, accounting for 37.8% of all hires by employers under the Act, followed by Communications at 30.2%, Banking at 26.4%, and the Other sectors at 5.6%.

An increase in hirings as a ratio of the workforce occurred in all sectors except in Communications where it fell from 18.7% to 15.4%. The ratio rose in Banking from 12.5% to 14.8%, and in Transportation from 21.5% to 23.1%. It also rose in the Other sectors from 12.0% to 13.5%. The year 2001 was a record year for hiring in all sectors, especially in Transportation where a total of 41,300 persons were hired, and in Communications where 33,100 were hired, breaking the 1989 record of 31,200 persons.

Employers in Banking hired 7,300 more people in 2001 compared to 2000, while Transportation hired 6,000 more. Not all hires are new additions from outside the workforce. Some hiring could be attributed to transfers of employees from companies whose assets were acquired by a company covered by the Act.

Approximately 65.6% of the new employees who joined the workforce under the Act in 2001 were full-time employees, 30.6% were part-time

employees and 3.8% temporary employees. This is a significant departure from the previous year, where 67.6% of hirings were into full time jobs, 31.6% into part-time jobs and only 0.8% into temporary jobs.

## **TERMINATIONS**

The number of terminations increased dramatically (by 28.4%) from 72,940 in 1999 to 94,000 in 2000, but fell to 92,700 in 2001. The level and the extent of the increases in 2000 and 2001 were the highest experienced since 1986. The number of terminations was much lower than that of hirings in 2001. As a result, the net effect of hirings and terminations was positive for the fourth consecutive year. Terminations have exceeded hirings every year between 1990 and 1997. A total of 16,800 more people were hired than terminated during 2001 in the workforce under the Act, the largest to date and double the level observed in the previous year.

Transportation accounted for 32.3% of all terminations, followed by 29.5% for Communications, 27.3% for Banking, and 10.8% for the Other sectors. Compared to the previous year, terminations as a ratio of the sector workforce decreased in Communications from 15.5% to 12.7%, and in Banking from 16.2% to 12.9%, but increased in Transportation from 16.1% to 16.7% and very significantly in the Other sectors from 13.6% to 22.2%.

Employers in Transportation led the way in 2001 in terms of hiring more people than they terminated. Hirings exceeded terminations by 11,400 in that sector. The Communications sector also hired 5,700 more people than it terminated, and Banking hired 3,600 more. In contrast, the Other sectors had significantly more terminations than hires (-3,900).

## **PROMOTIONS**

There were 51,000 employees promoted by employers in the workforce under the Act in 2001, almost 9,500 lower than in 2000, but almost in line with the figures observed in earlier years. As a ratio of the workforce under the Act, promotions fell from 10.2% to 8.0% in 2001.

Banks still promoted the highest proportion of their employees compared to the other sectors this year. Banking accounted for 54.2% of all promotions in the workforce under the Act, followed by Communications at 22.0%, Transportation at 16.1%, and Other sectors at 7.8%. As a ratio of the workforce, the share of employees promoted fell from 16.1% to 14.1% in Banking, 5.5% to 4.6% in Transportation, 7.5% to 5.2% in Communications, and 9.4% to 8.7% in the Other sectors.

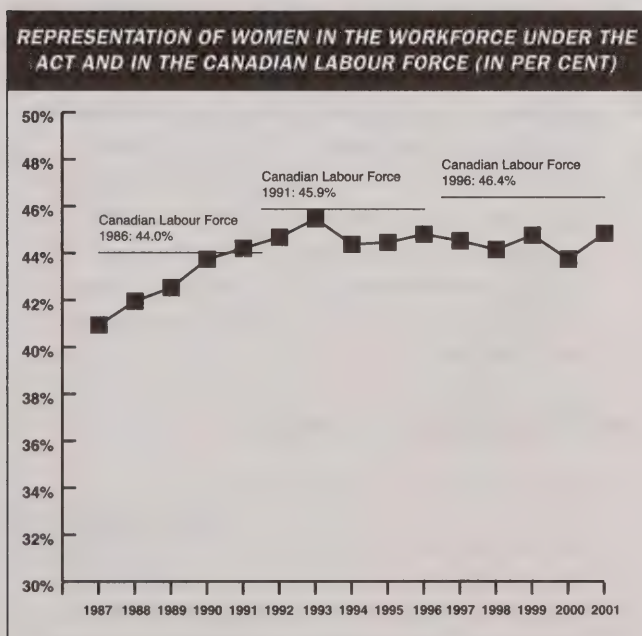
## **SALARIES**

Average salaries in the workforce under the Act grew by \$2,000, or 4.0%, to reach \$53,200 in 2001. They grew by a cumulative 13.9% since 1997. In the current reporting year, 61.6% of the workforce under the Act earned less than \$50,000 against 64.0% last year. In the low salary scale, 12.3% earned less than \$30,000 in 2001, compared to 13.6% in the previous year. The proportion of employees earning \$50,000 and over increased in 2001 to 38.4% against 35.9% in 2000. Almost half of the workforce (49.3%) was in the mid-salary range of \$30,000 to \$49,999, compared to 50.5% in 2000.

## 5.2 Women

- Women's representation in the workforce under the Act rose in 2001.
- Significantly more women were hired this year and fewer were terminated. Consequently, the net effect was positive as hires exceeded terminations.
- Women's share of promotions decreased slightly this year, but they continued to receive a majority of promotions.
- Women earned 79.3% of men's average salary, which was 0.6% higher than the rate observed last year.
- Women had the highest representation in Banking (71.0%) followed by Communications (41.3%).
- Overall, women are still highly concentrated in clerical-related occupations, but are making important progress in management and professional occupations.

### REPRESENTATION



The representation of women in the federal private sector workforce under the Act increased from 43.8% in 2000 to 44.8%. This year's women representation compares very well with 1987 (at 40.9%) and is almost 96.6% of their labour market availability of 46.4%. There were 284,900 women in the workforce under the Act in 2001, almost 22,300 higher than the figure in 2000.

In terms of distribution, 48.8% of all women in the federal private sector workforce under the Act in 2001 were in Banking, followed by 31.2% in Communications, 15.5% in Transportation, and only 4.5% in the Other sectors. The ratios for the preceding year were 47.2% in Banking, 33.3% in Communications, 14.5% in Transportation, and 5.1% in the Other sectors. Therefore, only Banking showed a significant rise in the number of female employees in 2001.

Women's representation fell in Banking and Communications in 2001. It decreased by 0.3% to 71.4% in Banking, in a declining trend that started in 1992 when women representation in Banking was at 76.3%. Representation also decreased in Communications from 41.7% to 41.3%, but remained within the range of 40.0%-42.0%, observed for the past 12 years. Women's representation rose significantly in Transportation this year, rising from 22.9% to 24.6%, and comparing very favourably to 1987 when it stood at 16.9%. Women's representation continued to improve in the Other sectors as well, rising from 26.5% to 28.5%.



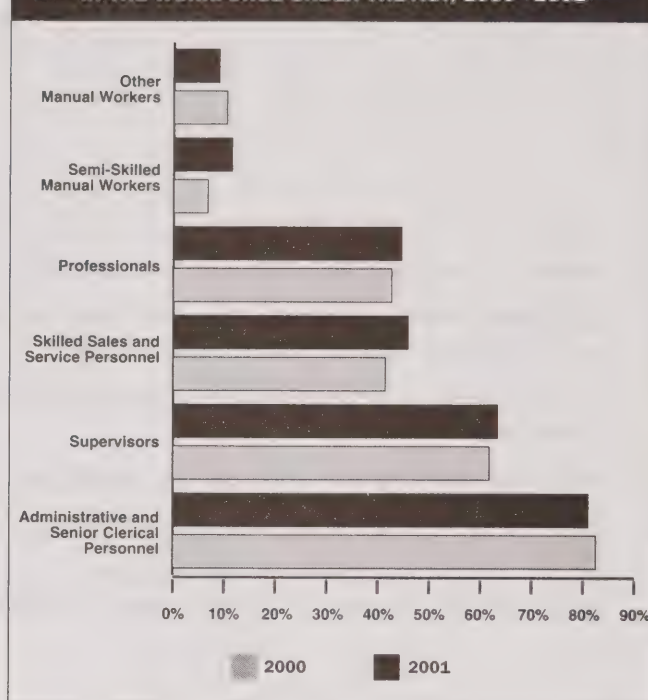
In 2001, almost 9 in 10 women in the workforce under the Act were located in the four most populated provinces, namely, Ontario (47.0%), Quebec (18.2%), British Columbia (12.2%), and Alberta (10.1%). Among these provinces this year, Ontario and British Columbia increased their shares of women in the workforce under the Act, while Quebec and Alberta decreased their shares. Women's representation fell in British Columbia from 44.5 to 44.3%, but rose in Ontario from 44.7% to 46.2%, in Quebec from 44.5% to 44.9%, and in Alberta from 43.3% to 44.9%.

Among the provinces, New Brunswick continued to have the highest women's representation (51.8%) in the workforce under the Act, in 2001, while Manitoba and Saskatchewan continued to have the lowest representation at 37.4% and 42.3% respectively. However, Saskatchewan experienced the most significant increase in women's representation (+3.6% compared to last year) and only British Columbia showed a decline. Among the territories, the Northwest Territories had the lowest representation of women in Canada (at 31.8%) while the Yukon has the highest representation (57.6%). The apparent contradiction between the two territories is explained by their tiny workforces that are not amenable to detailed statistical analysis.

Women in the workforce under the Act in 2001 were highly concentrated in the four clerical and sales occupations. Exactly two-thirds of all female employees were in these occupations, namely, clerical personnel (45.3% of all women), administrative and senior clerical personnel (12.5%), and intermediate and skilled sales and service personnel (8.1%). The proportion of this concentration for all women has decreased from 66.9% in 2000 to 65.9% in 2001. In contrast, women in management and professional occupations accounted for 24.6% of all women in 2001, unchanged from last year, but fell in management positions from 10.8% to 10.0% in 2001.

Women's representation increased in ten occupational categories in 2001 but fell in four. Most notably, women's representation continued to fall in other manual work (from 10.4% to 8.9% of all

**REPRESENTATION OF WOMEN IN SELECTED OCCUPATIONS IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT, 2000 - 2001**



employees in this group) and in administrative and senior clerical personnel (from 82.5% to 81.0%). In contrast, representation of women increased the most in semi-skilled manual workers (from 6.7% to 11.4%), skilled sales and service personnel (from 41.4% to 45.8%) and supervisors (from 61.7% to 63.3%). Their highest representation continues to be in administrative and senior clerical personnel (81.0%), clerical personnel (66.6%) and intermediate sales and service personnel (65.9%).

## REPRESENTATIVITY INDEX

Although women's representation in the workforce under the Act reached almost 96.6% of their labour market availability (44.8% of 46.4%), they remain severely under-represented in six occupational groups, where their representation was below 60.0% of their availability, notably, in semi-professionals and technicians, supervisors in crafts and trades, skilled crafts and trades, and other sales and service personnel.

## HIRINGS

Women had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2001, compared to the

previous year (from 38.6% to 41.3%). In terms of numbers, over 45,200 women were hired in 2001 compared to around 39,700 in 2000. This is almost 20,000 more than the figure reported for 1997 and the highest level since 1989.

The increase in women's hiring was reflected in four occupations, most notably, professionals, administrative and senior clerical personnel, and semi-skilled manual workers. The share of hirings fell in six occupational groups, particularly in the two management occupations, semi-professionals and technicians, and supervisors.

## TERMINATIONS

Employers under the Act terminated 1,800 less women in this reporting year compared to 2000. At 39.9%, the share of women who were terminated as a proportion of all terminations was lower than the 41.3% share observed in the previous year. Women's share of total terminations ranged historically between 39.2% and 41.9%. On balance, more women were hired than terminated for total net hires of 8,300. Sectorally, women's terminations fell in Banking but rose in the three other remaining sectors. Women's terminations stood at 64.6% of all terminations in Banking in 2001, and 39.9% in Communications, 23.9% in the Other sectors, and 24.3% in Transportation. Women's share of terminations rose in five occupational groups and fell in seven. Most significantly, fewer women were terminated in the two management occupations, in professionals and in supervisors; more women were terminated in semi-professionals and skilled sales and service personnel.

## PROMOTIONS

Women received 5,200 fewer promotion opportunities in 2001, gaining 27,100 out of a total of 51,000 promotions in the workforce. However, as a share of total promotions of employees under the Act, women had the slightly lower figure of 53.2% in 2001 compared to 53.4% in 2000. This share was the lowest since 1987 and lower than the peak of 59.7% in 1990. However, this was still higher than women's representation in the workforce and higher than men's share of promotions in 2001, which stood at 46.8%. Almost

68.4% of promotion activities in Banking went to women in 2001, against 22.6% in Transportation, 46.1% in Communications and 29.8% in the Other sectors. Historically, women received on average 72.0% of promotion activities in Banking.

## SALARIES

AVERAGE SALARIES OF WOMEN WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF MEN, BY SECTOR, 2001	
Banking	64.0%
Transportation	75.9%
Communications	86.9%
Other sectors	80.8%
ALL SECTORS	78.6%

The salary gap between women and men working full-time narrowed slightly in 2001, and the large imbalance between men and women in the upper and lower salary ranges persisted, as more women than men worked in the lower salary brackets, while more men than women worked in the upper bracket.

The average salary of women working full-time in the workforce under the Act was \$45,820 in 2001 compared to men's average salary of \$58,250. The gender gap narrowed in 2001 to 20.7%, a 0.7% improvement from 2000. Women's average salary increased in all four major industrial sectors under the Act, and the increase was highest in the Transportation sector (+\$2,800). Consequently, the gap decreased in Transportation where women's average salary as a proportion of men's increased from 74.4% to 75.9%. The gap also narrowed in Banking, Communications and the Other sectors. Banking continued to be the sector where women suffer from the greatest gap earning only 64.0% of men's salaries.

While women in the Other sectors continued to enjoy the highest average salary in the workforce under the Act (\$51,049), it was in Communications where they experienced the smallest salary gap, where they earned 86.9% of men salaries.

Around 17.8% of full-time women earned less than \$30,000 in 2001 compared to only 8.6% of men. In the upper salary range (over \$50,000), only 25.2% of women were in this band compared to 47.4% of men. In other words, there were ten

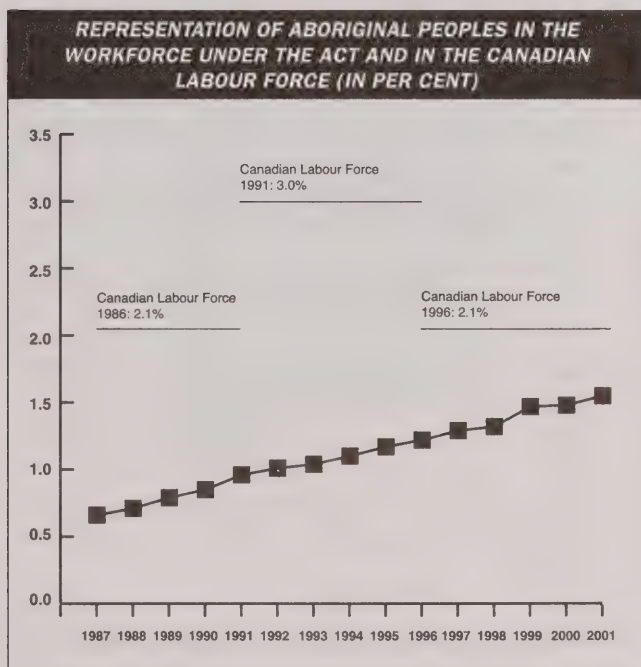
women for every five men in the lower salary band, while in the upper band the ratio was five women for every 10 men. In the mid-range band (\$30,000 - \$49,999), 44.0% of men were in this range, against 57.1% of women.



## 5.3 Aboriginal Peoples

- *Aboriginal Peoples in 2001 increased their level of representation by 0.1% to 1.6%, the highest achieved since 1987.*
- *Their representation rose in all sectors except in Banking, where it fell again by 0.1% to 1.1%.*
- *Over three-quarters of all Aboriginal employees under the Act worked in four provinces, and the majority was concentrated in three occupations.*
- *Hiring of Aboriginal Peoples increased this year, as did terminations. However, the net effect was positive as hires exceeded terminations.*
- *Aboriginal Peoples received more promotion opportunities this year.*
- *The difference in average salary between Aboriginal men and all men and Aboriginal women and all women widened again this year.*

### REPRESENTATION



The representation of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act increased from 1.5% to 1.6% in 2001, the highest level achieved since 1987 when representation was only 0.7%. Without new census information, representation cannot be compared to labour market availability this year. However, the level achieved in 2001 was still short of the estimated availability of Aboriginal Peoples in the Canadian labour force of 2.1% observed in 1996.

There were 10,000 Aboriginal employees in the workforce under the Act in 2001, of whom 2,100

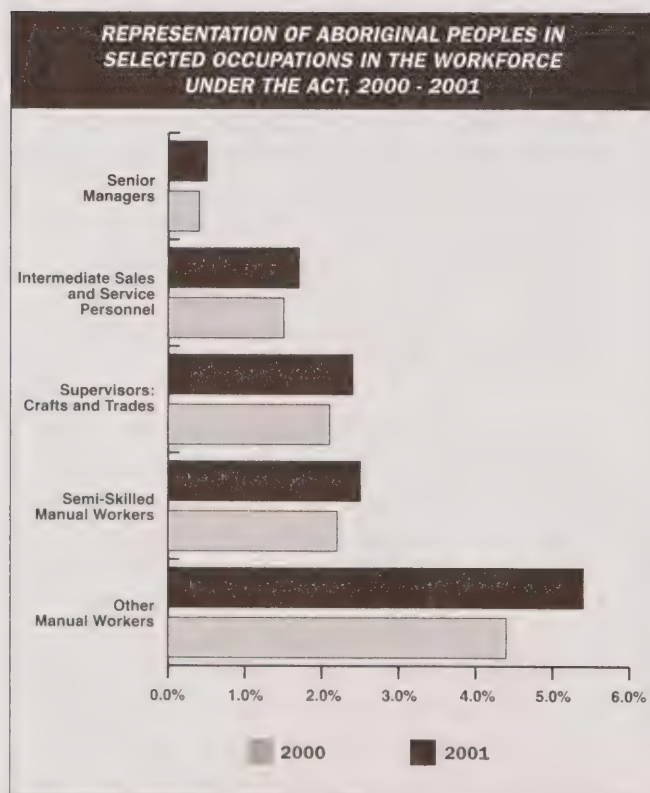
(or 21.5%) were in Banking, 3,700 (37.0%) in Transportation, 2,900 (29.3%) in Communications, and 1,200 (12.2%) in the Other sectors.

Aboriginal Peoples' representation rose in all sectors in 2001 except in Banking where it fell again from 1.2% to 1.1%. It increased by 0.3% to 2.1% in Transportation, by 0.1% to 1.4% in Communications, and by 0.3% to 2.7% in the Other sectors. Since 1996, the rise in Aboriginal representation was most remarkable in Transportation (from 1.2% to 2.1%), but it rose also in Communications (from 1.1% to 1.4%), and in the Other sectors (from 2.0% to 2.7%). However, Aboriginal representation in Banking has not progressed for the past seven years as it remained at 1.1% since 1996.

Over three-quarters of Aboriginal Peoples in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces: Ontario, Manitoba, British Columbia, and Alberta. The number of Aboriginal employees exceeded 1,000 in each one of these provinces. Their representation was unchanged at 1.1% in Ontario, but rose by 0.3% to 4.5% in Manitoba, and by 0.1% to 1.7% in British Columbia, and by 0.3% to 2.2% in Alberta. The Aboriginal representation as a percentage of the workforce under the Act in 2001 was higher than the national average in all western provinces and the territories as well as in Newfoundland. Aboriginal employees accounted for 18.1% of the workforce under the Act in the Northwest Territo-

ries, 5.7% in the Yukon, 5.3% in Saskatchewan, 4.5% in Manitoba, and 3.1% in Newfoundland. In contrast, Eastern and Central Canada (except Newfoundland) had lower Aboriginal representation, ranging from 0.4% in Prince Edward Island to 1.1% in Ontario.

Almost 6 out of 10 members of Aboriginal employees in the workforce under the Act were largely concentrated in three occupational groups in 2001, namely, in clerical personnel, skilled crafts and trades and in semi-skilled manual workers. The distribution of Aboriginal employees in the 14 occupational groups shifted slightly, with seven occupations showing an increase, notably, professionals again (from 6.8% to 7.1%), and semi-skilled manual workers (from 15.7% to 17.2%). As a result of the shift in distribution, the other seven occupations showed a decrease, most notably, in middle and other managers (from 5.9% to 5.4%) clerical personnel (from 31.5% to 30.0%). Over 35.6% of all Aboriginal employees worked in clerical positions in 2001.



As a percentage of the workforce, Aboriginal employees' representation rose in 12 occupations, and was unchanged in the remaining two. The most notable rise was in other manual work (+0.9%) and supervisors crafts (+0.3%). The representation was above the global average of 1.6% in six occupations, most notably in other manual workers at 5.4%, semi-skilled manual workers (2.5%) and supervisors crafts and trades (2.4%). The lowest representation was in senior management at 0.6%.

In Banking, Aboriginal employees' representation dropped in seven occupational groups in 2001, and rose in two only. The most significant drops were in middle management (-1.0%) and clerical personnel (-0.1%), and notable increases occurred in skilled sales and service personnel (5.3% to 6.3%), and intermediate sales and service personnel (1.5% to 3.1%).

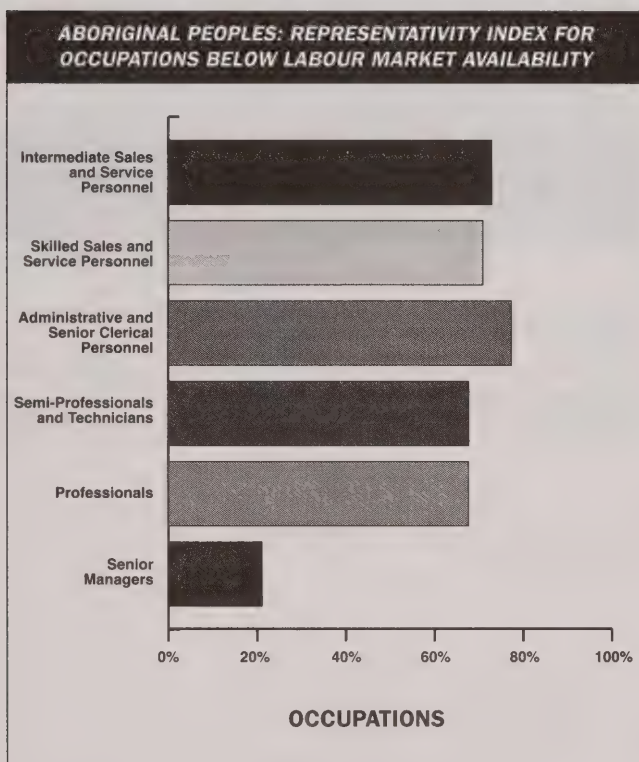
Aboriginal Peoples fared better in Transportation, where representation rose in 13 of the 14 occupations, with no declines. Representation increased more significantly in supervisors (0.8% to 1.6%) and supervisors crafts and trades (2.3% to 2.6%). Representation in Communications rose 0.1% to 1.4% in 2001. It rose in 12 occupational groups and fell in two. The most notable increases were in management (doubled from 0.3% to 0.6%), supervisors crafts and trades (also doubled from 0.5% to 1.0%), and skilled sales and service personnel (0.9% to 1.1%). The decline was most notable in other manual workers (from 10.5% to 8.8%).

Aboriginal employees' representation in the Other sectors rose from 2.4% to 2.7% and this was attributed to a boost in 10 of the 14 occupational groups, most notably in management (more than doubled from 0.2% to 0.5%), middle management (from 0.6% to 0.8%), and supervisors (from 1.4% to 1.8%), and in skilled crafts and trades and other manual work. The representation of this designated group in the Other sectors was above 2.7% in three occupations, namely, in other manual work (8.9%), semi-skilled manual work (5.2%), skilled crafts and trades (5.8%).



## REPRESENTATIVITY INDEX

Representativity index measures the percentage of representation of a designated group in the workforce under the Act, against labour market availability in the Canadian workforce. Aboriginal People's representation in the workforce reached almost 76.2% of their labour market availability of the group in 2001 (1.5% of 2.1%). However, they remain significantly under-represented in six occupations (below 80% of availability), and severely under-represented in one occupation, namely, senior management, at 21.1% of their labour market availability.



## HIRINGS

Aboriginal Peoples had a higher share of hirings in the workforce under the Act (1.7% in 2001, compared to 1.6% in the previous year). This was still below the 1994 peak of 1.9%. The number of Aboriginal persons hired into the workforce under the Act was almost 1,900 in the current reporting year. The number of Aboriginal Peoples hired exceeded 1,000 in six out of the 13 reporting years (i.e., in the periods 1989-1990 and 1998-2001).

The hiring of Aboriginal employees was uneven in the four industrial sectors, with Transportation accounting for almost half of the hires, followed by Communications, at 26.3%, Banking at 14.4%, and the Other sectors at 10.0%. At 2.9%, the Other sectors had the highest level of hirings of Aboriginal Peoples in 2001, followed by Transportation at 2.2%, and Communications at 1.5%. However, of all new positions offered in Banking, only 0.9% went to Aboriginal Peoples in 2001. The percentage of Aboriginal Peoples hired into the workforce under the Act in 2001 increased in nine occupational groups, most notably in supervisors crafts and trades (from 1.1% to 3.2%) and skilled crafts and trades (from 1.7% to 2.4%). There were declines in five occupations, most notably in senior management (0.4% to 0.2%) and semi-skilled manual workers (from 3.3% to 2.8%).

## TERMINATIONS

Almost 1,600 Aboriginal employees were terminated in 2001, the sixth year in a row where Aboriginal terminations exceeded 1,000. As a percentage of all terminations, more Aboriginal employees were terminated in 2001 compared to 2000 (1.7% against 1.6%). Sectorally, Aboriginal Peoples' terminations as a percentage of all terminations decreased in Banking (from 1.4% to 1.2%) and the Other sectors (from 2.3% to 2.1%), but increased in Communications (1.3% to 1.4%) and Transportation (1.9% to 2.3%). In 2001, the number of Aboriginal Peoples hired exceeded the number of terminations in the workforce under the Act. The net results in 2000 and 2001 were positive and reverse the worsening trend between 1995 and 1999 when terminations exceeded hires.

## PROMOTIONS

The share of Aboriginal employees of all promotions in 2001 increased from 1.4% to 1.6% in 2001. The share was above the 1.2% to 1.5% range observed between 1995 and 2000. Almost 40.5% of the Aboriginal Peoples' share of promotion activities occurred in Banking, followed by around 24.0% in Transportation, 21.6% in Communications, and 13.9% in the Other sectors. The share of promotions of this designated group fell in Banking but rose in the three other major



industrial sectors, most notably in the Other sectors (from 2.3% to 2.8%), and Communications (from 1.1% to 1.5%). A rise in the share of promotions of Aboriginal employees occurred in eight occupations, most notably in senior management (from 0.3% to 1.1%), supervisors (from 1.8% to 2.3%), and skilled sales and service personnel (from 0.7% to 2.1%). The share declined in 6 occupations, notably in professionals (from 9.9% to 1.1%).

## **SALARIES**

The salary gap between Aboriginal women and all women in 2001 widened again for the fifth year, and also widened between Aboriginal men and all men. The salary imbalance was persistent for the two Aboriginal gender groups against total men and total women in upper and lower salary ranges. The average salary of Aboriginal women working full-time in the workforce under the Act was \$39,300 in 2001 against \$45,800 earned by all women. The salary gap between Aboriginal women and all women widened again this year, as Aboriginal women earned 85.7% of the average salary earned by all women. For Aboriginal men, the gap widened also against all men, with Aboriginal men earning 84.8% of what all men earned in 2001, down from 86.3%. Aboriginal men's average salary was \$49,450 in 2001 against \$58,250 for all men.

Almost 26.4% of Aboriginal women in the workforce under the Act working full-time earned less than \$30,000 in 2001 compared to 17.8% of all women. Only 13.6% of Aboriginal men were in this low range against 8.6% of all men. In the upper salary range, 15.3% of Aboriginal women earned over \$50,000 compared to 25.2% of all women. Over 35.4% of Aboriginal men were in the upper bracket of \$50,000 and more, which was better than both Aboriginal women and all women, but lower than all men whose proportion in the upper range reached 47.4% in 2001. Proportionally in the workforce under the Act, there were four men in the upper salary range for every two women, and in the Aboriginal workforce, there were five men against two women. Therefore, the double jeopardy for Aboriginal women is clear.

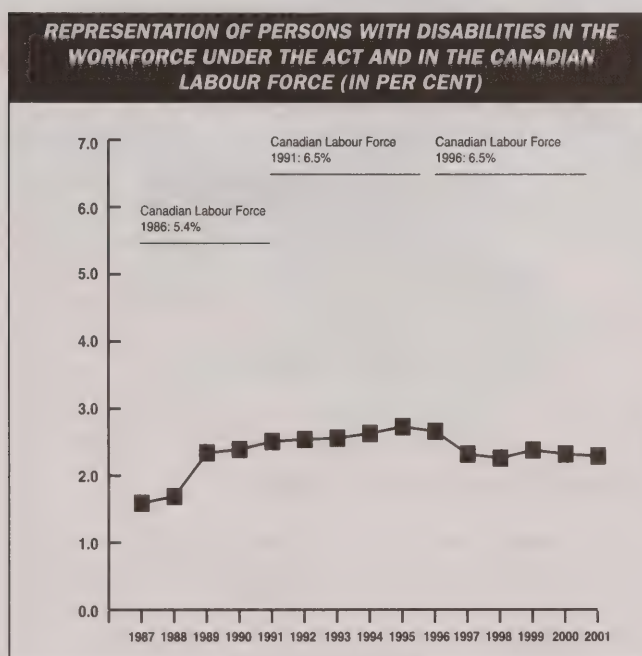
**PERCENTAGE OF ABORIGINAL MEN AND WOMEN IN THE  
WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED  
\$50,000 OR MORE, 2000 AND 2001**

	1999 (%)	Change % Points	2000 (%)	Change % Points	2001 (%)
<b>Aboriginal Men</b>	31.3	2.7	34.0	1.4	35.4
<b>All Men</b>	42.8	1.9	44.7	2.7	47.4
<b>Aboriginal Women</b>	10.7	2.2	12.9	2.4	15.3
<b>All Women</b>	19.2	3.5	22.7	2.5	25.2

## 5.4 Persons with Disabilities

- The representation of persons with disabilities was unchanged this year, but stayed within the declining trend that started in 1996.
- This group's share of hirings was higher in 2001, and its shares of terminations and promotions were unchanged. The rate at which employees with disabilities are leaving the workplace is disquieting.
- The salary gap between women with disabilities and all women narrowed in 2001, but widened between men with disabilities and all men.

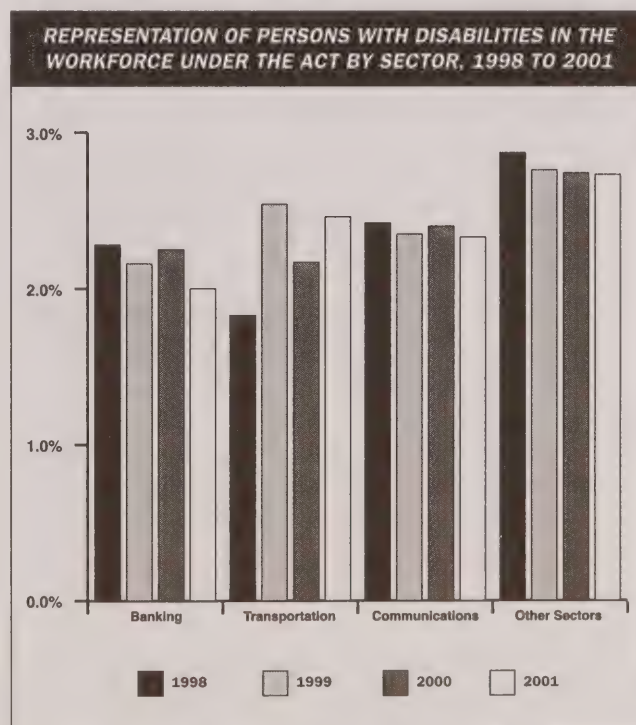
### REPRESENTATION



At 2.3%, the representation of persons with disabilities in the workforce under the Act was unchanged in 2001, and stayed within the declining trend that started in 1996. It was also much lower than the peak of 2.7% observed in 1995. There were 14,500 employees with disabilities in the workforce under the Act in 2001, down 600 from the level observed in 2000 and down 1,600 from the historical record of 16,100 in 1995. This year's representation compares unfavourably with the labour availability benchmark for persons with disabilities in the Canadian workforce of 6.5%. The new Participation and Activity Limitation

Survey results will be released in the course of the year 2003, and are expected to show a higher percentage of persons with disabilities in the Canadian labour force.

The representation of employees with disabilities ranged between 2.0% and 2.7% across the four industrial sectors. About 34.5% of these employees were in Communications, followed by 30.2% in Transportation, and 26.9% in Banking. The remaining 8.4% was in the Other sectors.





The share of persons with disabilities in the workforce rose only in Transportation in 2001, but fell in Banking and Communications and was unchanged in the Other sectors. It increased from 2.2% to 2.5% in Transportation, but fell from 2.3% to 2.0% in Banking, and from 2.4% to 2.3% in Communications. It remained unchanged at 2.7% in the Other sectors.

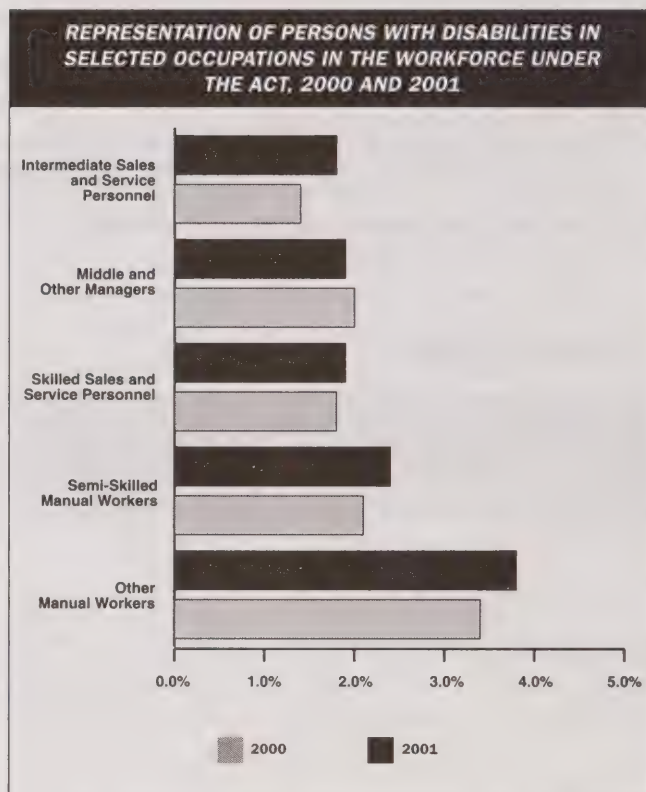
Banking was the sector in 2001 where representation of this designated group was the lowest of the four major industrial sectors, and where it also fell the most. At 2.0% in 2001, the representation of employees with disabilities is a sharp contrast with 4.1%, the level observed in 1990 in that industrial sector. Also notable was the decline in the number of employees with disabilities in Banking from 7,500 in 1990 to 3,900 in 2001.

Almost 82.7% of all employees with disabilities in the workforce under the Act in 2001 were located in four provinces, namely, Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. Ontario had 43.9% of all employees with disabilities, followed by British Columbia at 14.6%, Alberta at 13.8%, and Quebec at 10.4%. In terms of numbers, Ontario had 6,200 employees with disabilities, British Columbia 2,100, Alberta 1,950 and Quebec 1,500. The Atlantic Provinces and the northern territories had among them 7.3% of employees with disabilities in the workforce under the Act, while Manitoba had 6.6% and Saskatchewan had 3.4%.

The representation of employees with disabilities in the workforce under the Act, improved in five regions, most notably in Newfoundland (from 2.1% to 2.3%), and Quebec (from 1.2% to 1.3%). But it fell in six regions, most notably in Saskatchewan (from 3.5% to 3.3%) and the Yukon (from 3.2% to 2.6%).

The representation of employees with disabilities increased slightly in six occupational groups in 2001, most notably in intermediate sales and

service personnel (from 1.4% to 1.8%), and other manual work (from 3.4% to 3.9%). It fell in the remaining eight occupations, notably in middle and other management (from 2.0% to 1.9%) and professionals (from 2.0% to 1.9%).

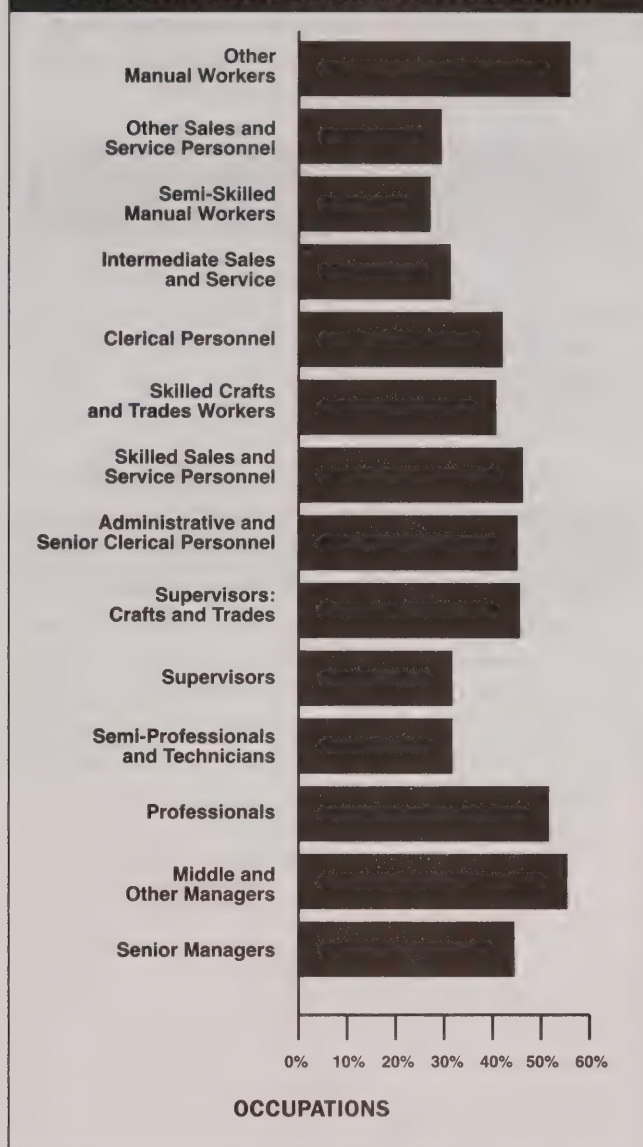


### REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against its labour availability in the Canadian workforce. At only 35.4%, this index was very low for persons with disabilities in 2001 (2.3% divided by 6.5%). This designated group remains seriously under-represented in all 14 occupational groups without exception, and is severely under-represented in 11 occupations (where representation is below 50.0% of availability).



**PERSONS WITH DISABILITIES: REPRESENTATIVITY INDEX FOR OCCUPATIONS BELOW LABOUR MARKET AVAILABILITY**



## HIRINGS

Persons with disabilities' share of hirings in the workforce under the Act in 2001 rose from 1.0% to 1.2%. However, the share still follows a declining trend that started in 1993 at 1.7%, and this is the only group where the share of hirings is much below representation of employees with disabilities in the workforce (1.2% against 2.3%). Furthermore, the current share of hiring at 1.2% is a fraction of the 6.5% availability of this designated group in the Canadian labour force. Only 1,300 persons with disabilities were hired into the

workforce under the Act in the current reporting year, which is equivalent to the number observed in 1989.

Hiring of persons with disabilities rose from 0.9% to 1.7% in Transportation and from 0.9% to 1.1% in the Other sectors. It fell from 1.1% to 0.8% in Banking and from 1.0% to 0.9% in Communications.

In 2001, as compared with the previous year, the recruitment of persons with disabilities increased in seven occupations and fell in seven, but the total impact was positive as the increases exceeded the declines and the overall share in recruitment increased to 1.2%. Hiring of persons with disabilities increased significantly in intermediate sales and service personnel (from 0.7% to 2.0%), skilled crafts and trades (from 0.8% to 2.3%), and semi-professionals and technicians (from 0.8% to 1.0%). It fell in senior management (from 0.8% to 0.7%), administrative and senior clerical personnel (from 1.4% to 0.9%) and skilled sales and service personnel (from 0.5% to 0.2%).

## TERMINATIONS

Persons with disabilities accounted for 1.9% of all terminations in 2001, the same level observed in the previous year. This share was lower than the designated group's representation in the workforce under the Act, and is much lower than the peak of terminations of 2.5% observed in 1995. But it is also much higher than the intake through hirings in 2001 (1.2%). The number of terminations of employees with disabilities was 1,750 down from 1,800 in 2000.

Sectorally, Banking, Communications, and Transportation accounted for almost 27.0% each of the total number of persons with disabilities terminated in 2001. The Other sectors accounted for 17.7%. The termination of employees with disabilities in this reporting year was lower in Banking (from 2.1% to 1.9%) and Communications (from 1.8% to 1.7%), higher in the Other sectors (2.9%), and Transportation (1.7%).

The rate at which employees with disabilities are leaving the workforce is alarming. In 2001, the

number of employees with disabilities terminated was again higher than that hired. The net result was a drop in representation for persons with disabilities. This situation has become a trend that resulted in the population of persons with disabilities in the workforce under the Act eroding from 16,100 in 1995 to 14,500 in 2001. In the period 1995-2000, terminations exceeded hirings in every year, and the number of employees with disabilities leaving the workforce exceeded those who were hired by 4,750 persons.

Persons with disabilities were the only designated group in which more people have been terminated than hired in the past six years. Moreover, persons with disabilities were the only designated group under the Act, which experienced net declines over the past 14 years, with the exception of 1989.

## PROMOTIONS

The share of promotions received by employees with disabilities as a percentage of all promotion activities by employers under the Act was unchanged in 2001 at 1.9%, but was below their representation of 2.3%. It was also much lower than the record 2.8% observed in 1990. The share of promotions of persons with disabilities has been declining since 1990. The share of promotions of this designated group rose in Transportation from 1.9% to 2.2% and Communications from 1.6% to 1.8%, but was unchanged in Banking at 1.9%, and fell in the Other sectors from 2.4% to 1.9%. Despite the drop, Banking still accounted for 54.0% of all the promotions earned by employees with disabilities in the federally regulated private sector workforce under the Act. It should be noted that the share of promotions of employees with disabilities was lower than their representation in every sector.

## SALARIES

The salary gap between men with disabilities and all men widened in 2001 to 5.3% (men with disabilities earned 94.3% of all men's salaries for full-time work in 2001 compared to 95.9% in

2000). The gap narrowed for women with disabilities against all women to only 3.3% (from 96.6% in 2001 to 95.8%). The average salary of men with disabilities was \$54,900 in that year and of women with disabilities was \$51,150.

**AVERAGE SALARIES OF PERSONS WITH DISABILITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX AND BY SECTOR, 2001**

	Men with disabilities	Women with disabilities
Banking	100.5%	98.5%
Transportation	96.4%	98.4%
Communications	89.8%	89.3%
Other sectors	93.7%	91.8%
ALL SECTORS	94.3%	96.6%

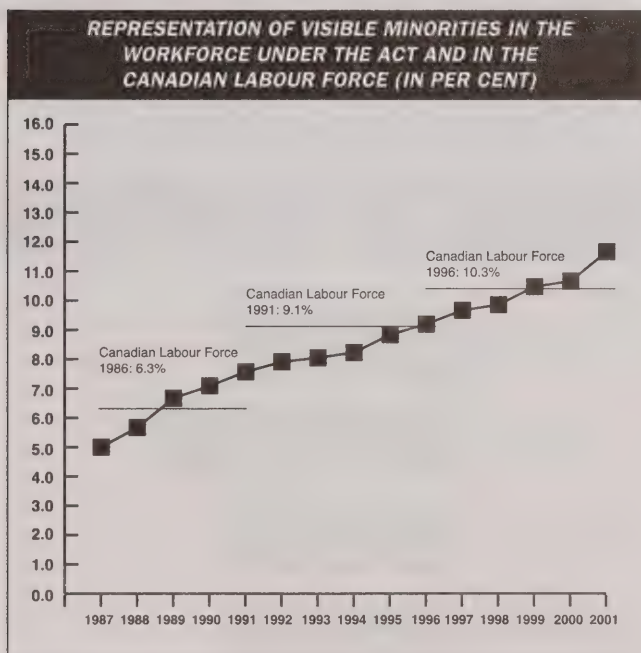
The percentage of men with disabilities in the workforce earning \$50,000 or more was lower than the percentage of all men (40.5% compared to 47.4%). On the other hand only 19.8% of women with disabilities earned \$50,000 or more, compared to 25.2% of all women. For the lower salary band, only 7.5% of men with disabilities earned less than \$30,000 on average compared to 8.6% of all men, while 18.4% of women with disabilities earned less than \$30,000 in 2001 compared to 17.8% of all women.



## 5.5 Members of Visible Minorities

- The representation of members of visible minority groups increased again dramatically in 2001.
- Members of this group had higher shares of hiring and promotions in 2001 compared to 2000, and a lower share of terminations.
- The salary gap narrowed for visible minority men against all men, but widened for visible minority women against all women.

### REPRESENTATION



In 2001, the workforce under the Act included 74,100 members of visible minorities. Their representation increased again, from 10.7% in 2000 to 11.7% in 2001. This level is a significant improvement for visible minorities over the past five years, but is lower than the forecast of their labour market availability of 14.0%, expected in the 2001 census.

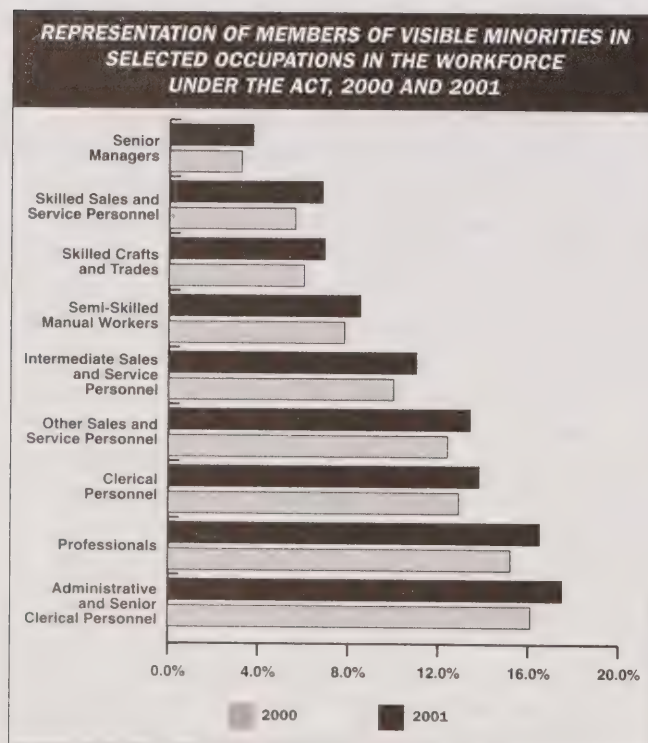
Almost eight in ten visible minority employees were in Banking and Communications in 2001. Banking had 45.3% of employees in this designated group, followed by Communications with 31.5%, Transportation with 18.3%, and the Other sectors with 4.8%.

The representation of members of visible minorities increased in all four major industrial sectors in 2001. Banking continued to have the highest representation of visible minorities at 17.1% in 2001 compared to 16.6% in 2000. This was followed by 10.9% in Communications, 7.9% in the Other sectors and 7.6% in Transportation. Almost 96.2% of visible minority employees in the workforce under the Act in this reporting year were located in four provinces and in the following order of magnitude: Ontario, British Columbia, Alberta, and Quebec. The remaining provinces and territories had combined only 3.8% of all visible minority employees under the Act. Ontario alone accounted for two-thirds of all visible minority employees in Canada under the Act. This province had 46,100 visible minority employees, followed by British Columbia with 13,400 (or 18.4%). Aside from Ontario and British Columbia, the number of visible minority employees exceeded 1,000 in three other provinces, namely, Alberta (5,300), Quebec (5,300) and Manitoba (1,500).

The representation of visible minority employees as a percentage of the workforce under the Act increased in nine provinces and the Northwest Territories but fell in Newfoundland and the Yukon. It rose significantly in Ontario from 15.4% to 16.3%, in Quebec from 3.9% to 4.7%, in British Columbia from 15.8% to 17.5%, and in Alberta from 7.6% to 8.4%. Only Ontario and British Columbia had a representation level of visible minorities higher than 10.0%.



In 2001, almost nine out of ten visible minority employees in the workforce under the Act worked in five occupational groups, namely, middle and other managers (7.7%), professionals (17.7%), administrative and senior clerical personnel (10.4%), clerical personnel (36.1%), and semi-skilled manual workers (7.9%). This distribution has been more or less the same over the past few years. Visible minority employees have been relatively more concentrated in the professional group compared to the other designated groups. Over 20.2% of all visible minority employees were professionals in 2001, against 14.6% of women, 12.0% of Aboriginal Peoples, and 14.7% of persons with disabilities. However, only 8.0% of visible minority employees were in the two management groups, compared to 11.1% for the entire workforce, 10.0% for women, 9.1% of persons with disabilities and 5.7% of Aboriginal employees.

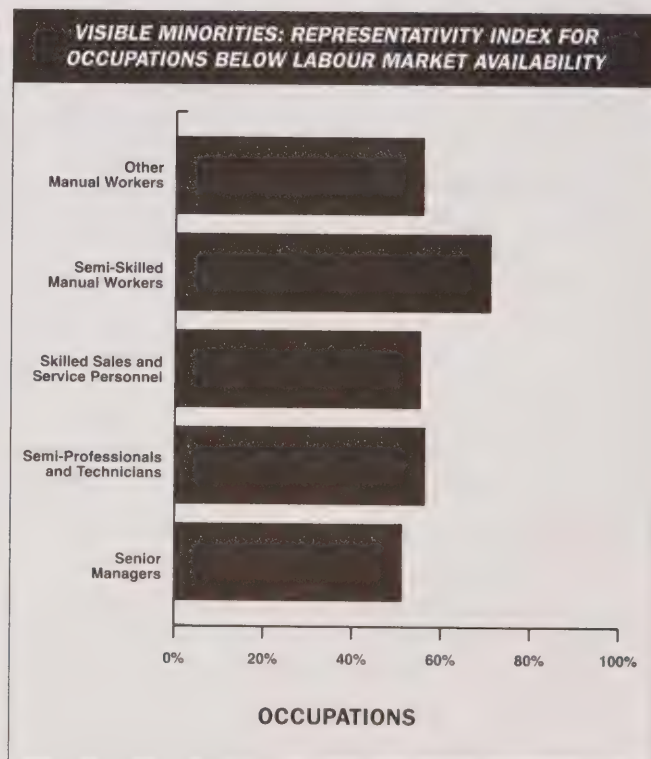


The representation of visible minority employees increased in all 14 occupations in the workforce under the Act, most notably in senior management (from 3.2% to 3.7%), professionals (from 15.2% to 16.5%), administrative and senior clerical personnel (from 16.1% to 17.5%), and skilled sales and service personnel (from 5.6% to 6.8%). Visible minority representation was above the

average level of 11.7% in the following occupations: professionals, supervisors, administrative and senior clerical personnel, clerical personnel, and other sales and service personnel.

## REPRESENTATIVITY INDEX

The representativity index measures the percentage of representation of a designated group against the Canadian workforce. Visible minority employees' representation in the workforce under the Act has reached 11.7% in 2001, which is 76.4% of their expected labour market availability of 14.0%. Also, they remain significantly under-represented in five occupations: senior management (at 51.2% of their availability for that occupational group), semi-professionals and technicians (56.3% of availability), skilled sales and service personnel (55.2% of availability), semi-skilled manual workers (70.9% of availability) and other manual workers (55.7% of availability).



## HIRINGS

Members of visible minority groups had a higher share of hirings in the workforce under the Act in 2001 (12.6% compared to 12.1% in the previous

year). This was another historical record since 1997 when the share of hirings was also 12.1%. It also compares favourably with share of representation at 11.7%. More than 13,700 members of visible minority groups were hired into the workforce under the Act in the current reporting year. This represents the highest number ever of visible minorities hired. The last record year was 1989 when 10,600 visible minority persons were hired, but that made only 10.1% of all hires in that year, and was the only time the number of visible minority hires exceeded 10,000 persons.

The hiring of members of visible minorities fell in Banking but rose in the other three major industrial sectors. Communications accounted for 37.3% of all visible minority hires, followed by 30.0% for Transportation, 29.0% for Banking, and only 3.6% for the Other sectors, a sharp decline from 1999 when the Other sectors accounted for almost 6.5% of all hires of visible minorities. The recruitment of members of visible minority groups was strong in Communications in 2001, accounting for 15.5% of all hires in the sector compared to 12.5% in the previous year. The share was also higher in Transportation, from 9.7% to 10.0%, but lower in Banking, from 16.6% to 13.8%. Hiring of this designated group increased from 7.1% to 8.2% of all hirings in the Other sectors in 2001.

Almost 70.0% of all hirings of members of visible minority groups into the workforce under the Act occurred in three occupations only, namely, professionals (12.6%), clerical personnel (37.3%), and semi-skilled manual workers (19.1%). The remaining 30.0% was distributed unevenly across the other 11 occupations. Almost 8.1% were hired as intermediate sales and service personnel, 5.6% as skilled crafts and trades workers, and 4.2% as middle and other managers. A very insignificant number of visible minorities (less than 0.1%) were hired as senior managers.

The percentage of members of visible minority groups hired into the workforce under the Act rose in nine occupations, most significantly in skilled crafts and trades workers (from 7.7% to 13.8%), senior managers (from 1.6% to 3.3%), middle and other managers (from 7.8% to 9.1%), and supervi-

sors crafts and trades (from 2.8% to 4.3%). Decreases occurred also in five occupations, most notably in administrative and senior clerical personnel (from 14.8% to 12.4%), intermediate sales and service personnel (from 14.8% to 11.5%).

## **TERMINATIONS**

Over 9,850 visible minority employees were terminated in 2001, almost 500 more than the number terminated in 2000. As a percentage of all terminations, employers under the Act terminated fewer visible minority employees in this reporting year compared to 2000 (10.6% compared to 11.0%). Sectorally, Banking accounted for 35.6% of all terminations of visible minority employees, followed by Communications at 34.8%, Transportation at 23.8% and the Other sectors at 5.9%. The share of terminations rose in Transportation from 6.9% to 7.8%, and in the Other sectors from 5.6% to 5.8%, but fell in Banking from 14.5% to 13.8%, and Communications from 12.7% to 12.5%. In 2001, the number of visible minority employees hired was greater by 3,900 people than those terminated in the workforce under the Act. This was in line with the trend established since 1995. In the period 1995-2000, hirings exceeded terminations in every year for a cumulative positive impact of 9,300 employees.

## **PROMOTIONS**

The share of promotions received by members of visible minority groups of all promotion activities by employers under the Act increased from 14.4% in 2000 to 14.6% in 2001. The share in this reporting year is also much higher than the level of representation of visible minority employees of 11.7%. It is also the highest level of promotions received by visible minority employees since the first year of reporting under the Act in 1987. The rise has followed a trend that started in 1993 at 8.4%. In 2001, 7,450 visible minority employees were promoted compared to 8,750 in 2000.

Almost nine in ten promotions of members of visible minority groups occurred in Banking and Communications. The remainder was divided between Transportation 6.9% and the Other



sectors 4.9%. The share of promotions of this designated group rose from 18.3% to 18.9% in Banking, the highest achieved since 1987. The share also rose from 7.3% to 9.2% of all promotions in the Other sectors, but fell from 7.4% to 6.3% in Transportation and from 13.0% to 12.1% in Communications. The share of promotions of members of visible minority groups in the workforce under the Act, increased in nine occupations, most significantly in senior management (from 4.0% to 5.4%), middle and other management (from 9.9% to 10.8%), administrative and senior clerical personnel (from 19.3% to 21.6%), and in other sales and service personnel (from 6.9% to 10.8%). The share fell in 5 occupations, significantly in supervisors crafts and trades (from 4.6% to 3.9%), clerical personnel (from 16.7% to 15.3%), and intermediate sales and service personnel (from 12.8% to 9.4%).

In 2001, 12.7% of visible minority men earned less than \$30,000 compared to 8.6% of all men in the workforce under the Act. In contrast, at the other end of the salary scale, 41.6% of visible minority men earned \$50,000 or more, against 47.4% of all men. Visible minority women were not far behind all women in terms of salary bands. For instance, 19.8% of visible minority women earned \$30,000 or less compared to 17.8% for all women, a difference of 2.0%. The difference was also small for those earning \$50,000 or more, as 22.0% of visible minority women being in that band compared to 25.2% for all women. But these findings also confirm the presence of double jeopardy for visible minority women against all men: while visible minority women remain behind all women in every salary band, all women also remain behind all men, creating a two-tier stratum.

## SALARIES

**AVERAGE SALARIES OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES WORKING FULL-TIME AS A PERCENTAGE OF AVERAGE SALARIES OF ALL EMPLOYEES, BY SEX, 1999 - 2001**

	1999	2000	2001
Visible minority men	92.4%	92.8%	92.2%
Visible minority women	96.4%	96.4%	95.1%

In 2001, the salary gap between visible minority men and all men narrowed, while that between visible minority women and all women widened. Visible minority women earned 95.5% of all women's average salaries compared to 96.4% a year earlier, while visible minority men earned 93.1% of all men's salary compared to 92.8% a year earlier.

**PERCENTAGE OF VISIBLE MINORITY MEN IN THE WORKFORCE UNDER THE ACT WHO EARNED \$50,000 OR MORE, 1999 - 2001**

	1999 (%)	Change % Points	2000 (%)	Change % Points	2001 (%)
Visible minority men	36.2	2.7	38.9	2.7	41.6
All Men	42.8	2.0	44.8	2.6	47.4
Visible minority Women	16.9	3.2	20.1	1.9	22.0
All Women	19.2	3.5	22.7	2.5	25.2



# Appendix A:

## Glossary of Terms

---

### **Average Salary Calculations**

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employers' reports. Salary information is reported by salary ranges. Estimates of average salaries for full-time work were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. For the highest salary range (\$70,000 and over), the mean value for the range was derived in 1987 from projections of the salary distribution curve. For each year following 1987, this value was adjusted using the consumer Price Index. For reporting year 1997, this value was adjusted to take into account that the highest salary range went from \$70,000 and over to \$100,000 and over.

### **Canadian labour force**

The term "Canadian labour force" (or "labour force") is used to describe those people 15 years of age or older who worked in Canada at any time from January 1, 1995 until May 1996 (the time of the last Census). For persons with disabilities, data from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) conducted by Statistics Canada were used. In this case, the data refers to people aged 15 to 64 years and who worked sometime between January 1, 1986 and June 1991. The Canadian labour force is distinct from the "workforce under the Act" (see definition, below).

### **Census Metropolitan Area (CMA)**

A Census Metropolitan Area is an urban region identified by Statistics Canada as having a population of more than 100,00 people. The Employment Equity Act identifies eight designated CMAs. They are: Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax.

### **Changes in representation**

Many factors contribute to the changes in the representation levels of members of designated groups in the workforce under the Act from one year to another. Some of these factors directly

affect the employment situation of members of designated groups in the workforce and relate to employment equity. For instance, the number of employees hired and promoted represents opportunities employers had to improve the representation of designated groups in their workforce. Other factors, such as changes in the rate of self-identification of members of designated groups and changes in the composition of the groups of employers reporting under the Act, affect the statistical profile of the designated groups. However they do not actually improve the employment situation of individuals in these groups.

### **Concentration**

Refers to the extent to which members of a designated group are found in a particular occupational groups or geographic area. If Aboriginal peoples are concentrated in one type of job, a high percentage of Aboriginal Peoples work at that occupation.

### **Distribution**

Refers to how members of a designated group are spread or dispersed (in terms of percentages) among regions, sectors, occupational groups, salary ranges, etc. For example, if we said that "Women are distributed evenly among the four industrial sectors in the "workforce under the Act", it would mean that 25% of all women in the workforce are found in each of the sectors.

### **Employment Equity**

#### **Occupational Groups (EEOG)**

Employers are required to categorise their employee data by occupational category on several forms when they prepare their report. The employment Equity Regulations specify the 14 occupational groups that employers now use. These groups are related to the new National Occupational Classification (NOC) that Statistics Canada uses in collecting labour force data.

**Industrial Sector**

Most employers covered by the Act fall in one of three main federally regulated sectors in Canada: Banking, Communication and Transportation. For the purpose of this report, the grouping "Other Sectors" includes all Crown corporations and individual industries (e.g., nuclear energy, grain elevators, and metal mines) that fall under federal jurisdiction, but are not included in the first three sectors

**Representation**

Refers to the percentage of all employees in a particular occupation, salary range, sector, etc. who are members of a designated group. For example, if 45% of all employees in sector X are women, their representation in that sector is 45%. Similarly, if the representation of women is high in a particular occupation, a high percentage of all employees in it are women.

**Terminations**

Refers to the number of employees terminated from the workforce. A terminated employee is defined as an employee who retired, resigned, was laid off or dismissed, or otherwise ceased to be an employee in a company covered by the Act.

**Wage gaps**

The estimated average salary of women is expressed as a percentage of men's estimated average salary, for full time work. For the other designated groups, the average salaries of men and women in a designated group are expressed respectively as a percentage of the average salaries of all men and of all women in the workforce. This percentage gives an indication of the differences in earning between the groups.

**Workforce or workforce under the Act**

In this report, the terms "workforce" or "workforce under the Act" always refer to those people who work for employers covered under the Employment Equity Act. The figures are derived from employers' reports. The workforce under the Act is distinct from the "Canadian labour force" (see definition, above).

# Appendix B:

## Ratings Methodology

The following rating methodology is based on the numerical data contained in the six reports that employers covered by the Employment Equity Act prepare each year. The ratings provided in the Annual Report to Parliament do not reflect the degree of difficulty encountered by employers in achieving equity for designated groups. The qualitative side of the current or future status of the company and the difficulty of accommodating various designated group members is normally viewed within the context of an audit conducted by the Canadian Human Rights Commission (CHRC).

The purpose of rating employers is:

- To evaluate quantitatively the situation of designated group members in individual companies covered by the Act and the progress made by the groups in these companies; and
- To provide companies with a tool that summarises their quantitative performance and allows them to make comparisons.

Please note that the ratings have a limited focus compared to the extensive audits performed by the CHRC. It is the responsibility of the Canadian Human Rights Commission (CHRC) to verify whether employers have met their obligations as stipulated in the Employment Equity Act (sections 5, 9 to 15 and 17).

The methodology contains the following elements:

- Six indicators showing representation, clustering, salary gap, hirings, promotions and terminations;
- An alphabetical employer rating based on the sum of the six indicators (A, B, C, D, or Z).

### Ratings and Indicators

The ratings provide a measure of the six indicators in a single score. Data gathered from employers and from the Census information on the labour force are used to generate this measure of quantitative performance. A score from 1 to 16 (1 being the least score) is assigned for each designated group in each employer's workforce. Using standard methods in statistics, weights are attached to the component data parts, which ultimately combine to create a rating that summarises all 6 indicators. This comprehensive index is an objective and accurate measure of an employer's quantitative performance.

The six indicators are based on the numerical data submitted annually by individual employers covered by the Act. They reflect the situation of the designated groups in the company's workforce at the end of a calendar year. They indicate the progress experienced by the designated group members in representation, occupational distribution and salary, as well as their shares of hirings and promotions and the company's efforts in retention.

A good situation would meet the following conditions:

- An employer's workforce should mirror the labour market availability of a designated group in the Canadian labour market<sup>4</sup>.
- Members of designated groups would work in the same types of jobs as other employees in the same organisation as reflected in the 14 occupational categories, and receive adequate shares of hirings and promotions.

<sup>4</sup> While equalling or surpassing the labour market availability of the four designated groups is an important milestone in achieving a representative workforce, it is not the perfect benchmark for an employer. For example, the occupational distribution of the designated groups has some imperfections such as inadequate educational opportunities. Other barriers to entry also exist in the labour market, and the weakness of the occupational data by industry is that not all available/potential employers are included.



- Members of designated groups would earn, on average, the same salaries as other employees in the same organisation, and not adversely suffer terminations.

### **Indicator 1 - Representation**

Indicator 1 measures the representation of designated groups in the employer's workforce against the labour market availability of the designated group. Availability data are used as an external benchmark for the employer, and its calculation is based on Canadian census data for provinces and CMAs in which the employer has employees.

Shares of designated groups in an employer's workforce are compared against the labour market availability for each designated group.

#### **Example:**

Zoom Airlines has 1,000 employees, of whom 100 (or 10%) are members of visible minority groups. The labour market availability of visible minority groups is 9%. Zoom Airlines is considered having adequate representation for this designated group since its representation is equal to/ higher than the labour market availability.

#### **Scoring for Indicator One**

The scores for this indicator range from 0 to 4, as explained below:

- A representation that is 90% and over of labour availability receives 4 points;
- A representation between 75% and 89% of availability receives 3 points;
- A representation between 65% and 74% of availability receives 2 points;
- And a representation between 50% and 64% receives one point.
- Any representation of less than 50% of the labour market availability receives no points.

#### **Example**

In Zoom Airlines, women represent 40% of the employer's workforce, and their labour market availability is 45%, then the ratio of representativity would be 89% (40 divided by 45), and the employer receives 3 points.

### **Indicator 2 - Clustering**

Indicator 2 tests clustering, showing the degree to which designated groups are equitably represented in all 14 occupational groups. It measures the extent of concentration of designated groups in the 14 occupational groups by weighing their representation and percentage share in each occupational group, and calculating an occupational equity index. The objective is to determine whether members of a designated group are concentrated in particular types of jobs that tend, for example, to offer lower salaries and less chance for advancement than those held by the rest of an organisation's employees.

#### **Example**

The Thrifty Trust Company employs 3,000 people, 2,000 of whom are women. About 600 (20%) employees of all employees are in the Middle and Other Managers occupational groups. However, only 6% of women are in these occupations, although they represent 66% of all employees in the company. Most women are working in lower-end Clerical Workers jobs. These figures indicate that women are under-represented in the managerial jobs, with a large concentration of women working in a particular area (In this case, the lower end clerical jobs).

#### **Scoring for Indicator Two**

There are 14 occupational groups for employment equity purposes (EEOGs). They represent groupings of 522 individual occupations classified according to the National Occupational Classification code (NOC). In NOC, jobs are classified according to "skill type" (the type of work performed) and "skill level" (the minimum level of education or experience required of the job). The skill levels associated with the classification system are used to assign a value to each of the fourteen EEOGs (shown in the chart below). The representation share of a designated group found in an occupation is then multiplied by each value. For example, the EEOG Senior Managers is accorded a value of 6, and Other Manual Workers, at the lower-end, a value of 1. The other 12 EEOGs are assigned weights anywhere between 2 and 5. The results of each calculation are added up and the sum is divided by the percentage representation of the group in the employer's workforce to obtain an equity index.

Senior Managers	6
Middle and Other Managers	5
Professionals	4
Semi-professionals and technicians	3
Supervisors	3
Supervisors: Crafts and Trades	3
Administrative and Senior Clerical Personnel	3
Skilled Sales and Service Personnel	3
Skilled Crafts and Trades Workers	3
Clerical Personnel	3
Intermediate Sales and Service Personnel	2
Semi-Skilled Manual Workers	2
Other Sales and Service Personnel	2
Other Manual Workers	1

The index of an equitably distributed designated group is 100. An index below 100 denotes that the group occupies lower occupational levels. The lower the index (below 100) the greater the degree to which the designated group is “compressed” or clustered in the lower occupational levels of the employer’s workforce.

The scores for this indicator range from 0 to 3, as explained below:

- If the value of the index obtained for the designated group were at least 90%, the company would receive a score of 3 points towards the calculation of its rating for that designated group.
- If the value index obtained for the designated group were between 65% and 89%, the company would receive a score of 2 points.
- Results between 50% and 64% would receive one point.
- If the result were below 50%, the company would receive a score of 0 for that designated group.

### Indicator 3 - Salary Gap

Indicator 3 compares average full-time salaries of the designated groups against the control group. The objective is to determine the distribution of designated group members among the various salary ranges to determine the extent to which their salaries differ from those of the control group. Three salary ranges are used: under \$30,000, \$30,000 to \$49,999, and over \$50,000.

#### Scoring for Indicator Three

For scoring purposes, each of the three salary ranges has a weighting value assigned to it:

- \$50,000 and over gets a weight of 3,
- \$30,000 to \$49,999 gets a weight of 2, and
- Less than \$30,000 gets a weight of 1.

#### Example:

To assess the “fairness” of the salaries of members of a given designated group in relation to other workers at Triple-T Transport, these steps are followed:

- For each of the three salary ranges (column one), the weighting value (column 2) is multiplied by the percentage representation of members of the particular designated group (column 3). The results of this multiplication are shown in column 3 and are added together in the last row.
- These steps are repeated for each designated group as well as for the control group.
- The total result for the designated group is compared to the total result for the control group.

Salary range	Value	Designated Group Percentage representation	Weight	Control Group Percentage representation	Weight
\$50,000	3	29%	0.87	30%	0.9
\$30,000 to \$49,999	2	55%	1.10	60%	1.2
Less than \$30,000	1	16%	0.16	10%	0.1
<b>Total</b>		<b>100%</b>	<b>2.13</b>	<b>100%</b>	<b>2.2</b>

The cumulative weight of 2.13 for the designated group is divided by the cumulative weight of the control group, 2.20, to arrive at the ratio of the salary of the designated group to the control group of 96.8%.



The score for this indicator range from 0 to 3 points, as explained below:

- Because the value obtained for the designated group is at least 90% of the value obtained for the control group (96.8%), the company would receive a score of 3 for the designated group towards the calculation of the rating.
- If the value obtained for the designated group had been between 65% and 89% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 2 for the designated group.
- If the value obtained for the designated group had been between 50% and 64% of the value obtained for the control group, the company would have received a score of 1 for the designated group.
- Any values below 50% would earn 0 points for the company.

#### **Indicator 4 - Hirings**

This indicator measures hirings of designated groups against their labour market availability. The percentage of a designated group out of all hiring activities by an employer is compared to the labour market availability of the designated group.

##### **Scoring for Indicator Four:**

According to its report, *Power Grain* had 250 employees on December 31, 1999. Of these, 110 were women. The labour market availability of women is 46%. Using these numbers we could calculate the percentage of women hired:

$$110 / 250 * 100 = 44\%.$$

This is divided by the labour market availability:

$$44\% / 46\% = 96\%.$$

The scores for this indicator range from 0 to 2, as explained below:

- Using the *Power Grain* example, we get a result of 96%. Because the score was 90% or greater, the company would receive a score of 2.
- If the result had been between 50% and 89%, the company would have received a score of 1.
- If the result were less than 50%, the company would receive a score of 0.

#### **Indicator 5 - Promotions**

This indicator shows whether designated groups receive a fair share of promotions commensurate with their representation in the workforce. It compares the representation of the group in the employer's workforce with the share of promotions that the group's members received. Since the number of promotions tends to decrease as people go up in the hierarchical structure of a company, different types of promotions have different impacts, in terms of salary and status in the company. This bias is corrected by adjusting the total number of promotions that all groups received with weights ranging from 1 to 6 depending on the occupational group in which they occurred. The approach is similar to the one used in calculating indicator 2 (see values assigned to the 14 occupational groups on page B-2). The shares of representation of the designated group are adjusted the same way.

The adjusted shares of promotions are then compared to the adjusted shares of representation.

##### **Scoring for Indicator Five**

For example, about 10% of *Unlimited TV's* workforce belongs to group X (i.e., their adjusted representation is 10%). In 1999, the group received about 12% of the adjusted promotions that took place in the company. Therefore members of the group apparently received at least their fair share of promotions.



Using the *Unlimited TV* example, we could compare the adjusted share of promotions of group X to its adjusted representation in the company's workforce in the following manner:

Ratio of promotions to representation:

$$(12\% / 10\%) * 100 = 120\%$$

Therefore, the share of promotions is 0.2 or 20% superior to the share of representation.

The scores for indicator five range from 0 to 2, as explained below:

- Because the result was 90% or greater, the company would receive 2 points towards the calculation of the rating.
- A result between 50% and 89% would receive 1 point.
- A result of less than 50% would yield no points.

### Indicator 6 - Terminations

Indicator 6 measures whether designated groups are adversely affected by the employer's termination activities. It compares the percentage of terminations of each designated group as a proportion of the group's representation in the employer's workforce to the percentage of total terminations divided by the total number of employees. The expectation is that designated groups are not disproportionately terminated compared to their representation in the organisation.

#### Scoring for Indicator six

International Traders Inc. had 1,000 employees on December 31, 1999, of whom 200 were women. The company terminated 90 employees of whom 25 were women.

To measure the impact of terminations on women, the percentage of women terminations to women's representation is calculated first:

$$25 / 200 = 12.5\%$$

Then the percentage of all terminations as a ratio of all employees is calculated:

$$90 / 1,000 = 9\%.$$

By dividing the two ratios, we can obtain a measure of the impact:

$$12.5\% / 9\% = 1.39$$

(Or approximately 140%).

This means that women are terminated at a disproportionately higher level compared to their presence in the organisation.

The scores for this indicator range from 0 to 2:

- A ratio of women's terminations to total terminations of 90% and over would receive no points.
- That between 50% and 89% would receive one point.
- A result of less than 50% would yield two points.

### Total Result for the Rating

The points obtained for indicators 1 to 6 are added to arrive at a total score for the rating of an employer. The maximum total score for a rating is 16 (100%). An alphabetical mark is granted for each score, where a score of 13-16 gets an "A", a score of 11-12 gets a "B", a score of 8-10 gets a "C", and a score of 1-7 points gets a "D". A report that is received after the deadline gets an "L" citation. Employers who submit no report for a designated group get an "R" citation (no report submitted). When an employer has less than 10 full-time employees, an asterisk will appear next to the rating for a designated group (e.g., B\*).

### Special situations

#### No Representation Problem

When a company reports no members of a certain designated group in its workforce, it gets a "Z" for that group. A "Z" is the lowest rating, with zero representation of a designated group.

#### No-activity Problem

Where an employer reports no activity in hiring, promotion, and termination, the calculation of the rating will be adjusted and will include only those indicators where an activity has taken place.

### Small numbers problem

When representation, hiring, promotion, and terminations numbers of a designated group are very small (less than five employees), the calculation will include only those indicators where the presence of a designated group is significant

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B-1 • RATING SCORES

SIGNIFICANT NUMBERS		NO-ACTIVITY AND SMALL NUMBERS PROBLEM	
RATING	INDICATORS (1-6)	INDICATORS (1-3) CALCULATED	INDICATORS (1-3) PLUS 1 FROM (4-6) CALCULATED
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B2 • RATINGS SCHEDULE FOR A DESIGNATED GROUP

RATING	INDEX	CITATION
A	80 - 100	Very Good Performance in all six indicators
B	70 - 79	Good performance
C	60-69	Moderate to Less than Average Performance
D	<60	Poor performance
Z	0	Employer has no members of a designated in the workforce
L	–	Report or corrected report submitted more than 30 days after deadline.
R	–	No report submitted.

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B3 • EXAMPLE ASSIGNMENT OF A RATING FOR A DESIGNATED GROUP

INDICATOR	POINTS EARNED	MAXIMUM POINTS
Representation	2	4
Clustering	2	3
Salary Gap	2	3
Hirings	2	2
Promotions	1	2
Terminations	2	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>
<b>Rating</b>	11 of 16	B

#### SUMMARY RATINGS AND SCORES – B4 • RATING OF EMPLOYERS

NAME OF EMPLOYER	NUMBER OF EMPLOYEES	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES	PERSONS WITH DISABILITIES	MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES
Air Waves	485	B	C	D	D
Sirius Networks	1327	C	B	B	A
Condor Machines	341	A	B	A	A
International Traders	3122	A	A	B	C



# Appendix C:

## GPI (Good Practices Index) Methodology

**Section 18 of the Employment Equity Act states the following:**  
**18.** (6) An employer shall include in a report a description of

- (a) the measures taken by the employer during the reporting period to implement employment equity and the results achieved; and
- (b) the consultations between the employer and its employees' representatives during the reporting period concerning the implementation of employment equity.

While the employer ratings are used to measure progress by employers in their statistical profile, the Good Practices Index (GPI) measures the degree of the fulfillment of the obligation to submit a timely and complete narrative report.

The GPI is a summary measure of the fulfillment of the reporting obligation to complete a timely narrative report with its three elements: results, measures and consultations. It is not intended as a rating of the contents of the narrative reports. The Canadian Human Rights Commission (CHRC) uses the employer annual reports, including narratives, in its conduct of audits of employers under the *Employment Equity Act*.

The Good Practices Index (GPI) has a maximum value of five points and a minimum of zero. An employer can obtain one point by simply meeting the deadline (i.e., submitting the narrative report anytime between January 2 and June 1st). The employer earns one point for the inclusion of each of the three elements of the narrative:

1. Measures undertaken to improve the situation of the designated groups (one point).
2. Results of measures taken in previous years (one point).
3. Consultations with employees' representatives including unions (one point).

A fifth point is obtained when an employer realizes that the statistical report contains abnormal variations from the previous year (in the counts of

representation, hiring, terminations, and promotions), and provides an appropriate explanation in the narrative. If the statistical report contained no variations, the employer should state that in the narrative and that will still earn one point.

### Scoring Examples

**Employer X** submitted a report on May 30, which includes a narrative report containing measures, results and consultations. The narrative also explained the reasons why the workforce in the Quebec branch went down from 150 to 20 employees ("only administrative staff was kept in Quebec; all other staff moved to headquarters"), and why the total workforce of Employer X increased from 1,100 to 2,900 because ("because the employer acquired two other companies during the calendar year, namely, ..."). This employer obtains a maximum GPI score of 5 points for the narrative report.

**Employer Y** submitted a report on June 15. The narrative portion contained measures and results but no consultations. The statistical portion of the report had noticeable variations that were not explained in the narrative. This employer receives a GPI of 2 points, and loses 3 points

- for missing the legislated deadline of June 1;
- for failing to report on consultations; and
- for failing to explain the variations in the statistical portion of the report.

HRDC staff will alert employers of the missing elements in their narrative report during the 30-day period that follows the submission of their report. Employers will have an opportunity to report on these missing elements and avoid losing points. HRDC staff will not verify the contents of the narrative report as these are used by the CHRC in the conduct of audits. However, HRDC will ensure that no fraud is involved in the preparation of the report (such as submitting the same narrative report from previous years, including irrelevant text). An accurate, timely and full report is expected from each employer so that credible data is passed to the CHRC and is used in the preparation of the Minister of Labour's Annual Report to Parliament.





## **Appendix D:**

### *Federal Public Service and Federal Contractors*

---

The data for the Federal Public Service is based on the fiscal year ending March 31, 2001.

The data for the Special Operating Agencies is the most recent data available, and in some cases may be two years old.

The data for the Federal Contractors is based on calendar year 2001. Future updates to this table may include more details.

**FEDERAL PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 31, 2001**

PSSRA 1-1: Federal Public Service Employees 2001

Department or Agency	All Employees #	Women		Aboriginal Peoples		PWD		Visible Minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Human Resources Development Canada	22,856	16,131	70.6	774	3.4	1,881	8.2	1,457	6.4
National Defence	16,710	6,050	36.2	426	2.5	902	5.4	639	3.8
Correctional Service of Canada	13,533	5,480	40.5	592	4.4	452	3.3	403	3
Public Works and Government Services Canada	11,460	5,781	50.4	249	2.2	660	5.8	803	7
Fisheries and Oceans Canada	9,334	2,663	28.5	168	1.8	182	1.9	247	2.6
Health Canada	7,382	4,902	66.4	502	6.8	345	4.7	747	10.1
Statistics Canada	5,973	3,093	51.8	126	2.1	317	5.3	564	9.4
Agriculture and Agri-Food Canada	5,916	2,641	44.6	140	2.4	234	4	378	6.4
Environment Canada	5,022	1,973	39.3	90	1.8	185	3.7	361	7.2
Industry Canada	4,979	2,414	48.5	115	2.3	275	5.5	369	7.4
Citizenship and Immigration Canada	4,474	2,790	62.4	104	2.3	287	6.4	573	12.8
Royal Canadian Mounted Police (Civilian Staff)	4,302	3,333	77.5	176	4.1	251	5.8	193	4.5
Transport Canada	4,143	1,716	41.4	78	1.9	141	3.4	241	5.8
Natural Resources Canada	4,049	1,497	37	66	1.6	130	3.2	283	7
Department of Justice Canada	3,646	2,356	64.6	118	3.2	170	4.7	244	6.7
Indian and Northern Affairs Canada	3,530	2,160	61.2	1,031	29.2	102	2.9	169	4.8
Department of Foreign Affairs and International Trade	3,506	1,626	46.4	76	2.2	118	3.4	201	5.7
Veterans Affairs Canada	3,378	2,305	68.2	95	2.8	186	5.5	201	6
Canadian Heritage	1,542	1,048	68	51	3.3	67	4.3	104	6.7
Public Service Commission of Canada	1,392	918	65.9	43	3.1	102	7.3	110	7.9
Canadian International Development Agency	1,363	788	57.8	25	1.8	66	4.8	105	7.7
Treasury Board of Canada Secretariat	953	589	61.8	18	1.9	63	6.6	55	5.8
Department of Finance Canada	948	462	48.7	12	1.3	33	3.5	63	6.6
Passport Office	894	649	72.6	23	2.6	35	3.9	104	11.6
Immigration and Refugee Board	844	569	67.4	24	2.8	41	4.9	177	21
Canadian Grain Commission	685	211	30.8	26	3.8	44	6.4	53	7.7
Privy Council Office	669	399	59.6	19	2.8	30	4.5	19	2.8
National Archives of Canada	646	320	49.5	23	3.6	40	6.2	13	2
Atlantic Canada Opportunities Agency	466	256	54.9	8	1.7	21	4.5	4	0.9
National Library of Canada	449	294	65.5	15	3.3	24	5.3	25	5.6
Registry of the Federal Court of Canada	418	273	65.3	8	1.9	27	6.5	22	5.3
Canadian Space Agency	404	152	37.6	4	1	7	1.7	39	9.7
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	386	232	60.1	6	1.6	22	5.7	12	3.1



**FEDERAL PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 31, 2001**

PSSRA 1-1: Federal Public Service Employees 2001 (continued)

Department or Agency	All Employees #	Women		Aboriginal Peoples		PWD		Visible Minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	386	232	60.1	6	1.6	22	5.7	12	3.1
Western Economic Diversification Canada	329	178	54.1	22	6.7	31	9.4	35	10.6
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	308	169	54.9	3	1	7	2.3	12	3.9
National Parole Board	280	224	80	15	5.4	15	5.4	17	6.1
Office of the Chief Electoral Officer	260	121	46.5	3	1.2	9	3.5	9	3.5
Canadian Transportation Agency	245	139	56.7	4	1.6	18	7.3	10	4.1
Solicitor General Canada	236	134	56.8	10	4.2	9	3.8	6	2.5
Transportation Safety Board of Canada	211	72	34.1	1	0.5	10	4.7	10	4.7
Canadian Human Rights Commission	208	139	66.8	8	3.8	27	13	19	9.1
Canada Information Office	145	85	58.6	2	1.4	5	3.4	3	2.1
Office of the Secretary to the Governor General	145	88	60.7	2	1.4	12	8.3	6	4.1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	126	73	57.9	2	1.6	9	7.1	7	5.6
Tax Court of Canada	119	77	64.7	5	4.2	7	5.9	6	5
Office of the Commissioner of Official Languages	118	71	60.2	5	4.2	5	4.2	3	2.5
Canadian Centre for Management Development	117	79	67.5	5	4.3	3	2.6	4	3.4
Status of Women Canada	105	99	94.3	2	1.9	8	7.6	14	13.3
Canadian International Trade Tribunal	84	42	50	0	0	2	2.4	4	4.8
Canada Industrial Relations Board	79	55	69.6	1	1.3	3	3.8	3	3.8
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	65	40	61.5	3	4.6	2	3.1	1	1.5
Canadian Dairy Commission	59	32	54.2	0	0	0	0	2	3.4
Millennium Bureau of Canada	45	33	73.3	0	0	2	4.4	0	0
Patented Medicine Prices Review Board Canada	36	22	61.1	0	0	1	2.8	4	11.1
International Joint Commission	29	11	37.9	0	0	0	0	1	3.4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	21	13	61.9	0	0	0	0	0	0
Hazardous Materials Information Review Commission Canada	18	7	38.9	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Council	16	9	56.3	0	0	0	0	0	0
NAFTA Secretariat, Canadian Section	10	5	50	0	0	0	0	2	20
Registry of the Competition Tribunal	10	7	70	0	0	2	20	0	0
Law Commission of Canada	9	7	77.8	1	11.1	0	0	0	0
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	7	5	71.4	0	0	0	0	0	0
Copyright Board Canada	5	2	40	0	0	0	0	1	20
Civil Aviation Tribunal of Canada	4	4	100	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>149,586</b>	<b>78,212</b>	<b>52.1</b>	<b>5,316</b>	<b>3.6</b>	<b>7,621</b>	<b>5.1</b>	<b>9,143</b>	<b>6.1</b>

**FEDERAL PUBLIC SERVICE AS OF MARCH 31, 2001**  
PSSRA 1-2: Special Operating Agencies "Separate Employers" 2001

Department or Agency	All Employees #	Women		Aboriginal Peoples		PWD		Visible Minorities	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Canada Customs and Revenue Agency	47,083	27,681	58.8	883	1.9	2,380	5.1	3,957	8.4
Canadian Food Inspection Agency	4,800	2,026	42.2	72	1.5	163	3.4	331	6.9
Canadian Forces Personnel Support Agency	2,357	1,506	63.9	35	1.5	45	1.9	31	1.3
Canadian Nuclear Safety Commission	445	172	38.7	15	3.4	8	1.8	60	13.5
Canadian Security Intelligence Service	2,091	945	45.2	27	1.3	48	2.3	148	7.1
Communications Security Establishment	929	311	33.5	10	1.1	32	3.4	17	1.8
The National Energy Board of Canada	299	166	55.5	7	2.3	13	4.3	29	9.7
The National Film Board of Canada	464	276	59.5	6	1.3	7	1.5	31	6.7
The National Research Council of Canada	3,426	1,156	33.7	30	0.9	106	3.1	434	12.7
The Natural Sciences and Engineering Council of Canada	263	193	73.4	4	1.5	13	4.9	13	4.9
Office of the Auditor General of Canada	528	272	51.5	9	1.7	16	3.0	32	6.1
Office of the Superintendent of Financial Institutions	404	190	47.0	3	0.7	19	4.7	61	15.1
Parks Canada	4,538	1,783	39.3	210	4.6	136	3.0	52	1.1
The Social Sciences and Humanities Research Council of Canada	147	101	68.7	3	2.0	8	5.4	5	3.4
Statistical Survey Operations	2,136	1,719	80.5	41	1.9	101	4.7	184	8.6
<b>Total</b>	<b>69,910</b>	<b>38,497</b>	<b>55.1</b>	<b>1,355</b>	<b>1.9</b>	<b>3,095</b>	<b>4.4</b>	<b>5,386</b>	<b>7.7</b>

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
3M Canada Company	2,257	Apotex Inc	450
ABB Canada Inc.	2,628	Apple Canada Inc	121
ABB-Bomem Inc.	180	APV Canada Inc.	118
Accenture Inc.	1,200	Aramark Canada Ltd	12,000
Acco Canada Inc.	212	Arborite division de/of Premark Canada Inc.	200
Acklands-Grainger Inc	2,171	Archive Iron Mountain	780
Acres International Limited	680	Armetec Construction Products	250
Acrodex Inc.	250	Arteif Furniture Manufacturing Inc	107
Acton International Inc	699	Arthur Andersen LLP	1,800
Adcom Inc.	120	Ash Temple Ltd	485
Adecco Employment Services Limited	445	Ashland Canada Corp.	523
ADGA Group Consultants Inc	350	Associated Engineering Alberta Ltd.	104
ADI Group Inc	120	AstraZeneca Canada Inc.	1,500
ADM Agri Industries Ltd	985	AT&T Corp	2,420
Adobe Systems Inc.	362	Atco Structures Inc.	460
ADT Security Services Canada Inc	1,200	Atlantic Blue Cross Care	675
AGAT Laboratories Ltd.	250	Atlantic Building Cleaning Limited	470
Agfa Inc.	253	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Agilent Technologies Canada Inc	315	Atlantic Wholesalers Limited	7,000
AGRA Monenco Inc.	1,200	Atlantis Systems International	166
Ahearn & Soper Inc	135	Atlas Specialty Steels Div. of Sammi Atlas	665
Air Liquide Canada Ltée	2,000	Avcorp Industries Inc.	600
Air Products Canada Ltd	350	Aventis Pharma Inc.	657
Aircraft Appliance & Equipment Ltd	125	Avery Dennison Canada Inc	220
AIT Corporation	115	Avis Canada	785
Ajilon Canada Inc.	120	Avnet International Canada Ltd.	177
Alberta Cancer Board	1,100	Axidata Inc.	220
Alberta Research Council	559	Azon Canada Inc	105
Alcatel Canada Inc.	900	Babcock & Wilcox Canada	1,000
Algonquin College of Arts & Technology	1,300	Ballard Power Systems Inc	700
Aliments Martel Inc	445	BancTec (Canada) Inc	130
All Care Health Services Limited	275	Bardon Supplies Limited	280
Allied International Credit Corp	220	Barnes Security Services Limited	873
Allied Shipbuilders Ltd.	109	Barringer Research Ltd	140
Alliedsignal Aerospace Canada	1,142	Bartle & Gibson Ltd.	266
Alistom Canada Inc. Appareillage haute tension	250	Basic Technologies Corporation	170
Alumicor Limited	200	Baxter Corporation	1,200
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	160	Baxter Foods Limited	390
Amdahl Canada Limited	138	Bayer Inc.	2,315
Amec Earth & Environmental Ltd	900	BDO Dunwoody LLP	2,000
Amex Canada Inc.	3,700	BDP Business Data Services Limited	750
Amphenol Canada Corporation	150	Beaulieu Canada	1,700
AMS Management Systems Canada Inc	142	Beckman Coulter Canada Inc.	189
Anachemia Canada Inc.	123	Becton Dickinson Canada Inc.	320
Andrew Sheret Ltd	220	Bee Clean Building Maintenance Inc	400
Anicom	285	Bell Helicopter Textron	1,400
Anixter Canada Inc	350	Belron Canada Inc.	861
Aoco Limited	300	Ben's Limited	557
AON Reed Stenhouse Inc.	1,500	Best Cleaners & Contractors Ltd.	400
APG Solutions & Technologies Inc	400	Betz Dearborn Inc	180
APG Solutions Technologie Inc.	200	BFGoodrich Landing Gear Division, Oakville	592



FEDERAL CONTRACTORS 2001 (continued)

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Biochem Pharma Inc.	428	Canadian Technical Tape Ltd	100
Borex Inc.	125	Canadian Waste Services Inc.	3,686
Black & McDonald Limited	1,200	Canamera Foods	782
BOC Canada Limited	496	Cancer Care Ontario	2,400
Bodycote Ortech Inc.	190	Canon Canada Inc.	350
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd	285	Caris-Universal Systems Ltd.	108
Boeing Canada Technology	850	Carleton University	2,000
Boeing Canada Technology	650	Carrier Canada Limited	450
Bolands Limited	200	Carsen Group Inc.	142
Bombardier Aéronautique	17,401	Carswell Publishing, a Division of Thomson Canada	587
Bombardier Inc.	24,200	Cartem Inc.	155
Boulangerie Lanthier Ltée/Lanthier Bakery Ltd.	151	Cartier-Horner Inc.	230
Boulevard Produits de Bureau Inc.	335	Cascades East Angus Inc.	300
Bovar Inc.	150	Castrol Canada Inc.	135
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc.	5,686	Catholic Social Services	749
Bowdens Media Monitoring Limited	270	CBC/Limited	150
Brampton Engineering Inc.	114	CCH Canadian Limited	400
Bridge Brand Food Services Ltd	689	CDI Corporate Education Services	180
Bridgestone Firestone Canada Inc.	1,800	CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Bristol Aerospace Ltd	1,500	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
Bristol Myers Squibb Canada Inc.	450	Central Health Services/Retirement Residences Inc.	1,600
Brook Enterprises Inc.	130	Central Precision Limited	158
Brookfield Lepage Johnson Controls	1,500	Centre de recherche Industrielle du Québec	337
Brother International Corporation Ltd.	136	Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7,000
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Century Building Services A Div of Century Distributing Inc.	140
BTI Canada	900	Century Sales & Service Limited	290
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	151	CF Group Inc.	160
Burns Int'l Security Services Limited	3,205	CH2M Gore & Storrie Limited	400
Burntisand	237	Champion Road Machinery Ltd	827
C & D Cleaning and Security Co	180	Château Cartier Resort	271
Cablecom Int'l Network Cabling Inc.	180	Chaussures STC Inc.	125
CAE Electronics Ltd.	4,200	Chemise Empire Ltée	115
Cafeteria de la Capitale Inc	350	Chemise JML Ltée	215
Caisse centrale Desjardins	250	Chesapeake Display and Packaging	101
Callan Limited	110	Chevron Canada Limited	500
Camco Inc.	2,000	Chimo Hotel Ottawa Inc.	160
Camosun College	1,000	Chip Reit No.32 Operations Ltd.	220
Campbell Ford Sales Ltd.	130	Chubb Security Canada Inc.	700
Canac Marquis Grenier Ltée	500	CIMA Société d'Ingénierie	425
Canad Corporation of Manitoba Inc.	1,300	Cisco Systems Canada Co.	355
Canada Bread Company, Limited	2,997	Clariant (Canada) Inc.	150
Canada Capital Building Services Ltd.	120	Clarica Life Insurance Company	7,500
Canada Catering Co Limited	995	Cleyn & Tinker Inc.	634
Canada Cordage Inc.	130	CMC Electronique Inc.	1,171
Canadian Bank Note Co Ltd	500	Coast Hotels Limited	800
Canadian Blue Bird	250	Coast Paper	150
Canadian Buttons Limited	125	Cochrane Group Inc.	300
Canadian Corps of Commissioners	16,500	Cognicase Inc.	2,800
Canadian Linen and Uniform Service	1,637	Cognos Inc.	1,100
Canadian Niagara Hotels Inc.	700	Collectcorp Group of Companies	300
Canadian Standards Association	850	Collège Ahuntsic	800

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst	300	Dell Computer Corporation	500
Collège universitaire de Saint-Boniface	140	Deloitte & Touche LLP	5,200
Colliers MacAulay Nicollis Inc	400	Delphi Solutions Corp.	200
Columbus McKinnon Limited	175	Delta Hotels & Resorts	7,200
Com Dev Ltd	650	Derlan Aerospace Canada Ltd	250
Comcare Health Services	6,000	Deschênes & Fils Ltée	316
Comfort Inn - Airport	100	Dessau-Soprin Inc.	850
Communications Québecor Inc	13,100	Detroit Diesel Allison BC Ltd.	190
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	1,900	Detroit Diesel Allison Canada Est Inc	100
Compugen Systems Ltd.	430	Develcon Electronics Ltd.	140
Computer Associates Canada Ltd	170	Dictaphone Canada Ltd	124
Computer Sciences Canada Inc	700	Diemaco (1984) Inc	245
Computing Devices Company	1,200	Dillon Consulting Limited	330
Compware Corporation of Canada	132	DISCO Tissus De Performance	641
Concordia University	2,848	Distal Inc.	250
Conestoga-Rovers & Associates Limited	1,000	Dominion Hotel	111
Connaught Laboratories Limited	1,000	Domtar Eddy Speciality Paper	600
Connors Bros Limited	1,500	Domtar Inc.	8,000
Conor Pacific Environment Technologies	100	Domus Building Cleaning Co Ltee	600
Consolidated Service Industries Corporation	180	Dorothea Knitting Mills Ltd	300
Consoltech Inc.	853	Doubletex Inc.	500
CookshireTex Inc	150	Dover Industries Limited	525
Corel Systems Corporation	500	DownEast Communications	233
Corpav Presentation Group	240	Drake International Inc	3,300
Corporate Express Canada Inc.	1,000	DRS Flight Safety and Communications	346
Corporate Health Consultants Ltd.	500	DRT Systems International	130
Corporation 3-Soft Inc.	107	Dufferin Construction Company	250
Corporation de l'Ecole Polytechnique	1,000	Duo Communications of Canada Ltd	168
Corporation Technologies Eicon	350	Dupont Canada Inc	4,300
CPI Canada	225	Durham Furniture Inc.	580
Crain-Drummond Inc.	1,187	DY 4 Systems Inc	200
Crane Canada Inc.	393	Dynamic Maintenance Ltd	150
Crowne Plaza Toronto Centre	370	Dynex Facility Services Inc.	240
CS Brooks Canada Inc.	890	E S Fox Limited	1,000
Culter-Hammer Engineering Services Division	100	Eagle-Picher Energy Products Corporation	180
Cummins Est du Canada Inc	290	Earth Tech (Canada) Inc.	300
Cummins Mid Canada Ltd	128	Eastern Bakeries Limited	550
Cummins Ontario Inc	100	EBA Engineering Consultants Ltd	390
D. Bertrand et Fils Inc	184	EBCO Industries Ltd	350
DaimlerChrysler Canada Ltd.	14,200	École de Langues de l'Estrée Inc.	300
Dairyworld Foods	2,500	Edmonton Meat Packing Ltd.	150
Dalhousie University	4,200	EDS Canada Inc.	1,507
Dalsa Inc	200	Edulinx Canada Corporation	500
Danka Canada Inc.	700	EECOL Electric Ltd.	500
Data Business Forms	1,325	Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250
Data General (Canada) Co.	135	Electro Sonic Inc	400
Datacard Canada Inc	100	Electrohome Limited	791
Davey Tree Services A Division of Davey Tree	150	Eli Lilly Canada Inc.	500
De Havilland Inc	6,000	EMC Corporation of Canada	200
DecisionOne Corporation	242	Emco Limited	700
Delcan Corporation	500	EMJ Data Systems Ltd.	176

FEDERAL CONTRACTORS 2001 (continued)

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
EMS Technologies Canada Ltée	644	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1,000
Enfield Cleaning Services Ltd.	115	GEAC Canada Limited	500
Engel Canada Inc.	500	General Chemical Canada Ltd	500
Enseignes Imperial Signs div of Jim Pattison Industries Ltd.	230	General Motors of Canada Ltd.	26,000
Enterprise Rent A Car	141	General Motors of Canada Ltd. Diesel Division	1,245
Entreprises Dominion BlueLine Inc.	225	Genicom Canada Inc	184
Entretien JMP - 157481 Canada Inc	100	Genpharm Inc.	395
Entrust Technologies Limited	700	Gescan	124
Enviro-Test Laboratories	100	Getronics Canada Inc	400
Envocorp Inc. - National Paper Goods	180	GFS Canada Inc (Gordon Food Service)	400
Epson Canada Limited	180	Gibbard Furniture Shops Ltd.	130
Equifax Canada Inc	1,007	Giffels Associates Limited	400
Eriasson Canada Inc.	1,900	Glaxo Wellcome Inc.	1,800
Ernst & Young LLP	3,440	Glentel Inc	1,000
Esi Canada Ltd	105	Global Upholstery Co Inc.	1,100
Esselle Canada Inc	200	GN Equipment Company Limited	500
Euclid Hitachi Heavy Equipment Ltd	276	GNB Batteries Canada Inc.	100
Evans Consoles Inc.	504	Golder Associates Ltd.	2,000
Eveready Canada	250	Goodfellow Inc	700
Everest & Jennings Canadian Ltd	131	Goodyear Canada Inc	4,377
Excalibur Learning Resource Centre	200	Gowling Lafleur Henderson LLP	450
Exide Canada Inc Battery Division	300	Grand & Toy Limited	2,405
Fairmont Le Château Frontenac	643	Grant Emblems Limited	150
Fairmont le Reine Elizabeth	714	Grant Thornton LLP	1,000
Farmers Co-operative Dairy Limited	610	Graphic Controls Canada Ltd.	325
Farmers Co-operatives Ltd.	2,700	Graphic Resources	500
Fell Fab Products	150	Gray Forgings & Stamping Limited	139
Financial Collection Agencies (International) Inc	600	Groupe CGI Inc.	10,000
Finning International Inc.	250	Groupe Conseil Saguenay	150
Fisher Scientific Limited	370	Groupe IST Inc	10,000
Fleet Industries Division of Fleet Aerospace	660	Groupe Lacasse Inc.	700
Ford Motor Co of Canada Ltd.	16,000	Groupe LGS Inc	650
Forintek Canada Corporation	187	Groupe Santé Médicisys Inc.	3,000
For-Net Inc	900	Guillevin International Inc.	1,321
Forster Restaurant & Food Services	300	HA Simons Ltd.	900
Franklin Empire Inc.	260	Harbour Towers Hotel	109
Freed & Freed International Ltd	220	Harper Detroit Diesel Limited	150
Friede Goldman Newfoundland Limited	500	Harris & Roome Supply Limited	200
Friesens Corporation	700	Harris Farinon Canada	600
Frisco Bay Industries du Canada Limitée	170	Hatch Associates Ltd	500
Frontier Confortech (Canada) Inc	165	Haworth Ltd.	170
Fuji Photo Film Canada Inc.	200	Hay Management Consultants Ltd	130
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	2,262	Hemosol Inc.	177
Future Electronics Inc.	2,417	Herman Miller Canada Inc.	150
G. A. Boulet Inc.	155	Hermes Electronics Inc.	408
Garda du Canada	3,000	Héroux Inc.	500
Garlock of Canada Ltd.	271	Hertz Canada Limited	480
Gaz Métropolitain Inc.	1,374	Hewitt Equipement Ltée	900
GBB Buck Consultants Ltd	280	Hewlett Packard (Canada) Ltd.	1,800
GE Canada Inc.	4,059	Hilroy Mead Company	250
GE Capital Fleet Services	297	Hilton Canada Inc	1,721



Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Hitachi Data Systems Inc	108	Institut Philippe Pinel de Montréal	500
Hoffmann La Roche Limited	900	Intelcom Security Services Ltd	100
Holiday Inn Plaza La Chaudière	120	Intercity Packers Ltd	120
Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	160	Intercon Security Limited	2,100
Holiday Inn Select Toronto Airport	230	Intergraph Canada Ltd	195
Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd	135	Intermap Technologies Corp	120
Holiday Inn Toronto Yorkdale	200	Intersec Security & Investigation Ltd.	500
Honeywell Limited	3,000	Iron Ore Company of Canada	1,800
Hôpital Cité de la Santé de Laval	1,400	Irvin Industries Canada Limited	114
Hôpital du Saint-Sacrement	2,000	Irving Equipment	300
Hôpital Laval	2,000	Irving Oil Limited	2,299
Hôpital Sainte Justine	4,000	Irving Shipbuilding Inc	1,877
Hotel Dieu Hospital	1,400	Island Farms Dairies	330
Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185	ISM Information Systems	18,794
Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	378	J&A Building Services Ltd.	650
Hôtel Wyndham Montréal/Compagnie Hospitalité Montréal	286	Jacques Whitford Limited & Affiliated Co	750
Houle Electric Ltd	200	JH Ryder Machinery Ltd.	370
Howard Johnson Plaza Hotel Downtown	230	JL Richards & Associates Limited	100
Hub Meat Packers Ltd	1,000	Joe's Janitorial Services Ltd.	115
Hummingbird Communications Ltd.	1,300	John Deere Limited	1,100
Husky Injection Molding Systems Ltd.	1,800	Johnson & Johnson Inc	750
Husky Oil Limited	2,500	Johnson & Johnson Medical Products Inc	200
Hyatt Regency Calgary	315	Johnson Controls LP	716
Hyatt Regency Vancouver	500	Jones Packaging Inc.	300
Hydro Agri Canada (Nutrite)	175	JTI-MacDonald Corp.	548
Hydrogenics Corporation	103	Justice Institute of British Columbia	285
Ian Martin Limited	900	KAO Infosystems Canada Inc.	130
IBI Group	230	Kaufman Footwear	1,140
IBM Canada Ltd	18,658	Kaverit Steel and Crane	119
ICG Propane Inc.	1,500	Keilhauer Industries Ltd.	399
ICI Canada Inc.	1,628	Kelly Services (Canada) Ltd	370
ICN Canada Limitée	145	Kimberly Clark Inc	250
Ideal Revetement Co Ltée	300	Klohn Crippen Consultants Ltd	172
IDS Intelligent Detection Systems Inc.	225	Knoll North America Corporation	1,200
IKON Office Solutions Inc.	2,700	Kodak Canada Inc	1,400
IMC (Canada) Global Ltd.	800	Kopras Investment Inc	300
IMP Aerospace Components Ltd	260	Kortex Computer	110
IMP Group Limited	1,130	KPMG Consulting LP	635
Imperial Oil Canada Limited	7,500	Kromar Printing Ltd	130
Imprimeries Transcontinental Inc	10,000	Krug Inc.	450
IMT Corporation	284	L.P. Royer Inc.	115
Indal Technologies Inc	150	La Chemise Perfection Inc	420
Induspac Group	300	Laboratoires Abbott Ltée	1,093
Industries Davie Inc.	180	Labstat International Inc.	108
Industries de Maintenance Empire Inc.	1,200	Lalberté et associés Inc.	900
Industries Ocean Inc	119	Lanier Canada Inc.	250
Inglis Limited	450	Lauson T Ltée & Al	150
Inscape Systems Ltd.	569	LeBLANC Ltd.	369
Institut Armand Frappier	248	Lenbrook Industries Ltd	140
Institut national de la recherche scientifique	700	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
Institut National d'Optique	160	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltée	310

FEDERAL CONTRACTORS 2001 (continued)

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Les Fromages Saputo Ltée	379	Metropolitan Hotel	280
Les Laminages Victor Ltée	200	Metropolitan Parking Inc	350
Les Produits Freddy Inc.	100	Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc	466
Les Sous-Vêtements U M Inc	150	Micro Boutique Inc	285
Levitt Safety Limited	225	Micromedia Limited	140
Lewisfoods Inc	125	Microsoft Canada Corporation	502
Lexmark Canada Inc	217	Minolta Business Equipment Canada Ltd.	850
Liberty Health	506	Minto Developments Inc	750
Lincoln Electric Company of Canada Ltd.	231	Mitel Corporation (inactive)	2,000
Litton Systems Canada Ltd.	800	Mohawk Council of Akwesasne	650
Livingston Group Inc.	800	Montage DMC	650
Location de Voitures Compacte (Québec)	235	Montgomery Kone Elevator Co Limited	400
Lockheed Martin Canada Inc.	520	Moore North America	1,550
Logidec Inc	140	Morbern Inc	400
London Machinery Inc	200	Motor Coach Industries Ltd	2,000
Lotus Development Canada Limited	100	Motorola Canada Ltd	1,000
Louis Garneau Sports Inc.	240	Mount Saint Vincent University	350
Lucent Technologies Canada	850	MPB Technologies Inc	187
Lumonics Inc	165	MSA Canada Inc	135
Lyreco Canada Inc.	250	MSAS Cargo International (Canada) Inc.	230
MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	939	Multi Marques Inc.	2,500
Mack Canada Inc	326	Mustang Survival Corp.	300
Magellan Aerospace Corporation	504	National Car Rental (Canada) Inc.	916
Maintenance Eureka Limitée	300	National Steel Car Limited	1,200
Mallette Maheu, Société en nom collectif	300	Natrel Inc. division d'Agropur Coopérative	1,535
Manac Inc. (Industries Tanguay)	850	Navistar International Corporation Canada	1,998
Manitoba Hydro	4,637	NBS Technologies Inc	850
Manpower Temporary Services	1,000	NCR Canada Ltd	1,000
March Network Corporation	100	NCS Canada Limited	200
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370	Nefco Collection Services, operating as The Collection House	282
Maritime Paper Products Limited	300	Nelson Lumber Company Ltd.	400
Marriott Château Champlain	320	NetManage Canada Inc.	103
Marriott Corporation of Canada Ltd	6,500	Netron Inc.	100
Marsh & McLennan Limited	600	New Brunswick Electric Power	2,400
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	Newbridge Networks Corporation	3,000
Mastech Canada	150	Newcourt Credit Group	1,200
Maxxim Analytics Inc.	650	NexInnovations Inc.	1,600
McGregor Industries Inc.	714	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	192
McKenzie Sales Limited	120	Nissan Canada Inc	258
McMaster University	3,300	Nor-Don Collection Network Inc.	289
McNeil Consumer Products Company	398	NORDX/CDT Inc.	721
MD Robotics Ltd.	500	Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Med-Eng International Inc.	300	Norr Group Consultants Ltd	160
Med-Eng Systems Inc.	136	Nortak Software Ltd	120
Mediascan Canada Inc.	175	Nortel Networks Corporation	25,000
Medis Health & Pharmaceutical Services	1,561	North Atlantic Petroleum	600
Medtronic of Canada	215	Northfield Metal Products Ltd	400
Memorial University of Newfoundland	3,263	Northrop Grumman Canada Ltd	175
Merck Frosst Canada Inc.	1,400	Northumberland Co-operative Limited	285
Messier Dowty Inc.	520	Norwest Labs	230
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157	Nova Scotia Textiles Limited	150

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750	Pitney Bowes of Canada Ltd	1,300
Novatronics of Canada Ltd.	174	Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205
Novopharm Limited	460	Powell Equipment (1978) Limited	535
NRCS Inc (National Rehabilitation )	150	PPG Canada Inc	2,000
Nurun Inc.	387	Pratt & Whitney Canada Corporation	7,131
O'Connor Associates Environmental Inc	160	Praxair Canada Inc	2,100
Oerlikon Aerospaiale Inc	230	Prévost Car Inc.	1,500
Office Specialty Ltd.	190	Pricewaterhouse Coopers LLP	6,000
Office Specialty Ltd.	190	Pritchard Engineering Co Ltd	100
Omnilogic Systems Group	500	Procter & Gamble Inc.	2,600
Online Enterprises Inc (dba) Online Business Services	185	Produits Chimiques Expro Inc	550
Onyx Incorporated	367	Profac Facilities Management Services Inc.	727
Onyx Industries Inc.	208	Protecion Products (1997) Inc	130
Onyx Sanivan Inc.	250	Pylon Electronics Inc	250
Open Text Corporation	800	Quantum Management Services Ltd	500
Operation Springboard	180	Québecor World Inc.	6,000
Oracle Corporation Canada Inc	1,000	Queen's University	3,010
Ortho-McNeil Inc.	700	Quicklaw Inc.	165
Ostram Sylvania Ltd	1,000	Qunara Inc.	132
Otis Canada Inc.	850	R.J. Burnside International Limited	200
Ottawa Carleton Association for Persons with Developmental Disabilities	300	Ramada Inn 400/401	100
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	325	Rapistan Demag Limited	185
Paccar du Canada Ltée	1,000	Rational Software Canada Co.	170
Pacific Produce Co Ltd	450	Ratiopharm Inc.	370
Pacific Regeneration Technologies Inc	400	Raymond Chabot Grant Thornton	1,500
Pacific Safety Products Inc.	190	Raytheon Canada Limited	400
Packard Bell Nec	100	Raytheon Elican Optical Technologies	600
Pak N' Stack Ltd	180	Raytheon Systems Canada Ltd.	400
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	RBA Inc	658
Panalpina Inc	350	RBC Dominion Securities Inc.	5,599
Panasonic Canada Inc	575	RE Gilmore Investments Corp	500
Papiers Perkins Ltée	850	Recochem Inc.	185
Paprican	350	Reid Crowther & Partners Limited	534
Park Town Motor Motels Ltd	130	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd	300
Parmalat Dairy & Bakery Inc.	2,800	Rentway Ltd	770
Parrish & Heimbecker Ltd	1,000	Research & Productivity Council	100
Patterson Dentaire Canada Inc. - Patterson Dental Canada Inc.	450	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Peacock Inc	719	Reuters Information Services	199
Peerless Garments Ltd	200	RG Office Products Partnership	225
PerkinElmer Optoelectronics	204	Ricoth Canada	750
Petro-Canada Inc.	4,000	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	257
Pfizer Canada Inc.	1,339	Roche Ltée Groupe-Conseil	850
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Rolland Inc. division des papiers fins	1,500
Pharmascience Inc.	500	Rolls Royce Canada Limited	1,621
Philips & Temro Industries Ltd	290	Rondar Inc	115
Philips Electronics Limited	650	Rousseau Métal Inc	400
Pierceys Building Supplies	158	Royal Lepage Limited	1,938
Pillowtex Canada Inc	200	Russel Metals Inc	8,000
Pinkertons Canada Ltée	4,500	Ryerson Polytechnic University	1,164
Pioneer Balloon Canada Limited	118	Safety-Kleen Canada Inc.	211
Pirelli Câbles et Systèmes Inc.	500	Saint Mary's University	700



FEDERAL CONTRACTORS 2001 (continued)

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Samsonite Canada Inc	180	SNC Technologies Inc.	850
Samuel Son & Co. Limited	1,000	Sobeys Ontario	13,000
Sandwell Engineering Inc.	1,300	Sodexo Canada Inc	1,185
Sanofi Winthrop	154	Sonepar Distribution Inc	950
Sanyo Canada Inc.	320	Sony of Canada Ltd	1,145
SAP Canada Inc	140	Soucy International Inc.	350
SAS Institute (Canada) Inc	170	Source Medical Corporation	566
Saskatchewan Indian Federated College	150	South East Development Council Corp.	175
Saskatchewan Research Council	215	Spar Aerospace Limited	2,507
SATCOM div of EMS Technologies Canada Ltd	193	SPB Canada Inc.	600
Sault College of Applied Arts	351	Spectrum Signal Processing Inc.	165
SCA Hygiene Products Inc.	223	St Joseph Printing Limited	450
Scepter Manufacturing Co Ltd	230	St Lawrence College Saint-Laurent	408
Schenker of Canada Limited	650	St. John's Dockyard Limited	150
Schering-Plough Canada Inc.	427	St. Joseph Print Group Inc.	595
Schneider Canada	1,600	Stanchem Inc	450
Scotsburn Co-operative Services Ltd	600	Standard Aero Ltd.	1,600
Seythes Inc./Flying Colours International	140	Standard Knitting Limited	260
Sealix Technology Canada Inc.	120	Stanfields Ltd.	450
Securix inc.	113	Stantec Consulting Ltd.	1,500
Sed Systems Inc.	289	Steel and Engine Products Ltd (Shelburne Ship Repair)	100
Serca Foodservices Inc. (Western Division)	750	Steels Industrial Products Ltd	160
Serca Service Alimentaire Inc.	250	Storagetek Canada Inc	200
Serco Facilities Management	580	Strongco Inc.	1,141
Shannahan's Investigation & Security Limited	450	Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sharp Electronics of Canada Ltd	160	Sun Microsystems of Canada Inc	480
Sharps Audio Visual Ltd.	160	Suncor Energy Inc.	3,609
Shell Canada Limited	3,454	Superior Emergency Vehicles	132
Sheraton Centre Toronto Hotel Starwood Hotels Canada	809	Superior Propane Inc.	1,262
Sheraton Halifax Hotel	302	Supreme Basics	220
Sheraton Laval	253	Supremex Inc.	700
Sheraton Ottawa Hotel & Towers	165	Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	293	Swish Maintenance Limited	200
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Swiss Denim	750
Sheraton Winnipeg Hotel	165	Symantec Corporation	300
Siemens Canada Limited	4,000	Symbol Technologies Canada ULC	151
Siemens Westinghouse Inc.	800	Sysco Food Services of Ontario	450
Sierra Systems Consultants Inc	900	Sysco Serca Foodservice Inc.	4,000
Sifto Canada Inc.	590	Sysco-Konings Wholesale	450
Simmons Canada Inc	560	Systèmes M3I Inc	391
Simon Fraser University	1,700	Tab Products of Canada Limited	110
Simplex International Time Equipment Co	300	Tannis Food Distributors	125
Simtran Technologies Inc	100	Taro Pharmaceuticals Inc.	220
Sinclair Technologies Inc	150	Tayco Panelink Ltd	230
Sisca Inc	120	Technicolor Canada Inc.	430
Skyjack Inc	600	Technologies Multipartner (TMI) Inc	650
SMED International Inc.	2,104	Tecscut Inc.	887
Smith Lyons Torrence Stevenson & Mayer	400	Teknion Furniture Systems Limited	1,800
SMS Modern Cleaning Services Inc.	5,023	Telav Inc	611
Snap-on Tools of Canada Ltd	550	Télé Université	200
SNC Lavalin Inc.	11,244	Telemedia Communications Inc	540

Department or Agency	# Employees	Department or Agency	# Employees
Tenaquip Limited	257	University of Victoria	3,500
Terra Footwear Ltd.	120	University of Waterloo	3,500
Thales Systems Canada Inc.	120	University of Western Ontario	3,100
The Cambridge Towel Corporation	350	University of Windsor	1,604
The Canadian Salt Company Limited	867	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The Codville Company	665	Valcom Limited	100
The Cohos Earm Partnership	102	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Conference Board of Canada	200	Vapor Rail Inc	350
The Fairmont Winnipeg	270	Victoria Shipyards Co Ltd	150
The GH Group of Companies	100	Victorian Order of Nurses (Ontario)	3,000
The Great West Life Assurance Company	2,870	Vitalaire Healthcare	550
The Hilton Hotel - London	200	Vitality Foodservice Canada Ltd.	150
The McElhanney Group Ltd.	470	Vita-Tech Canada Inc.	135
The North West Company Inc.	3,700	Volkswagen Canada Inc	980
The Pepsi Bottling Group/Société du groupe d'embouteillage Pepsi	1,000	VWR Canlab	150
The Prince George Hotel	140	Wabush Mines	750
The Sutton Place Hotel Toronto	400	Wajax Industries Limited	1,700
The Westin Edmonton/Starwood	310	Walbar Canada Inc	740
The Westin Harbour Castle	575	Wardrop Engineering Inc	320
Therapex Div of E-Z-EM Canada Inc	249	Warner Lambert Canada Inc.	1,370
Thrifty Canada Ltd	294	Warren Shepell Consultants Group	155
Thyssen Krupp Elevator	1,098	Watson Wyatt & Company	230
Tibbett & Britten Group Canada Inc.	129	Webcom Ltd	206
Toromont Industries Ltd.	300	Wesco Distribution Canada Inc.	770
Toronto Auto Auctions Limited	433	Westburne Electrical Inc.	2,391
Toshiba of Canada Ltd.	500	Westburne Québec Inc.	583
Total Credit Recovery Limited	420	Western Star Trucks a Division of Freightliner Ltd.	600
TRA Atlantic	150	Weston Bakeries Limited	3,500
Transcontinental Group LGM Graphics Inc	180	Westower Communications Ltd.	340
Transcontinental Printing Inc.	507	WG Thompson & Sons Ltd.	340
Transport St-Léonard Inc	100	Whitehall Robins Inc	100
UAP Inc	4,289	Wilkinson Steel & Metals	250
Ultramar Ltée	1,000	William M. Mercer Limited	1,500
UMA Group Ltd.	1,500	Wittel Communications (Canada) Inc.	472
Uniclean Building Maintenance Contractor	250	Winpack Technologies Inc	250
Unisource Canada Inc	1,630	Wood Wyant Inc	385
Unisys Canada Inc	500	Work Wear Corporation of Canada Ltd.	1,124
Université de Montréal	5,000	Wyeth Ayerst Canada Inc.	1,300
Université d'Ottawa	2,110	Xception International Inc.	110
Université du Québec à Montréal	3,350	Xebec Imaging Services Inc	250
Université Laval	4,000	Xerox The Document Company	4,300
Université McGill University	5,000	Xwave Solutions Incorporated	2,300
University College of the Fraser Valley	600	Yamaha Motor Canada Ltd.	134
University of Alberta	3,700	York University	3,116
University of British Columbia	8,000	Yorkville Printing Inc.	300
University of Calgary	4,000	Zellers Inc	65,000
University of Guelph	2,575	Zenon Environmental Inc	583
University of Manitoba	5,750		
University of New Brunswick	1,474		
University of Saskatchewan	6,000		
University of Toronto	6,700		





## Appendix E:

### Statistical Summary

---

Under section 20 of the *Employment Equity Act*, each year the Minister is required to table in Parliament an analysis and consolidation of the employers' reports received under the Act. The following tables represent the consolidation of employers' reports for 2001<sup>1</sup>.

This is the fifteenth consecutive year that an analysis and consolidation of federally regulated employers' reports have been made available under the *Employment Equity Act*. The consolidation includes detailed tables for 2001 and a set of tables showing the representation of designated groups for 1987, 2000 and 2001.

Data for 2000 could be different from last year's consolidation. For instance, data now include

amendments and additions submitted too late to be incorporated in last year's consolidation.

The tables in this Appendix present data aggregated to include full-time, part-time and temporary employees. The only exceptions to this rule are the last three tables. Table 9 is a summary of data on designated groups comparing their representation in the workforce with the percentage of all employees hired, promoted or terminated who were members of the groups. It includes only permanent workers (full-time and part-time). The last two tables present data on full-time and part-time salaries printed separately.

The list on the following page presents the tables that make up the consolidation for 2001<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Please see the chapter "Employer Ratings" for a complete listing of the employers included in the consolidation for 2001.

<sup>2</sup> More detailed data are available upon request. If you need such data, please refer to page 10 of this report for details on how to communicate with Labour Standards and Workplace Equity staff.

## **LIST OF TABLES**

1:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2001 .....</i>	91
2:	<i>Representation of Designated Groups by Industrial Sector and Subsector for 1987, 2000 and 2001 .....</i>	92
3:	<i>Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2001 .....</i>	93
4:	<i>Representation of Designated Groups by Census Metropolitan Area and Province for 1987, 2000 and 2001 .....</i>	94
5:	<i>Members of Designated Groups in 2001 and their representation by Occupational Group in 2000 and 2001 .....</i>	95
6:	<i>Members of Designated Groups Hired in 2001 and their representation in Hirings by Occupational Group in 2000 and 2001 .....</i>	95
7:	<i>Members of Designated Groups Promoted in 2001 and their representation in Promotions by Occupational Group in 2000 and 2001 .....</i>	96
8:	<i>Members of Designated Groups Terminated in 2001 and their representation in Terminations by Occupational Group in 2000 and 2001 .....</i>	96
9:	<i>Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2000 and 2001 .....</i>	97
10:	<i>Members and Share of Designated Groups in Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2001 .....</i>	99
11:	<i>Members and Share of Designated Groups in Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2001 .....</i>	99

**TABLE 1**  
Members of Designated Groups by Sex, Industrial Sector and Subsector, 2001

Sector and Subsector	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
<b>Central Bank</b>	1,412	643	769	16	7	9	21	14	7	122	61	61
<b>Chartered Banks and Other Banking-Type Intermediaries</b>	194,458	56,147	138,311	2,123	438	1,685	3,890	1,301	2,589	33,453	11,255	22,198
<b>Banking Sector</b>	195,870	56,790	139,080	2,139	445	1,694	3,911	1,315	2,596	33,575	11,316	22,259
<b>Air Transport Industries</b>	51,338	31,042	20,296	983	534	449	879	562	317	4,992	2,689	2,303
<b>Service Industries Incidental to Air Transport</b>	17,867	13,287	4,580	289	218	71	261	213	48	2,437	1,641	796
<b>Railway Transport and Related Service Industries</b>	34,883	30,941	3,942	766	688	78	1,344	1,257	87	2,158	1,821	337
<b>Water Transport Industries</b>	6,922	6,103	819	173	135	38	133	124	9	218	180	38
<b>Service Industries Incidental to Water Transport</b>	6,775	6,026	749	183	177	6	330	327	3	710	628	82
<b>Truck Transport Industries</b>	41,504	35,111	6,393	795	687	108	861	751	110	1,696	1,308	388
<b>Public Passenger Transit Systems Industries</b>	14,800	8,881	5,919	307	187	120	403	299	104	1,020	684	336
<b>Other Service Industries Incidental to Transportation</b>	644	242	402	16	7	9	33	11	22	116	60	56
<b>Pipeline Transport Industries</b>	4,162	2,986	1,176	76	59	17	141	114	27	331	211	120
<b>Transportation Sector</b>	178,895	134,619	44,276	3,588	2,692	896	4,385	3,658	727	13,678	9,222	4,456
<b>Telecommunication Broadcasting Industries</b>	36,512	21,771	14,741	395	213	182	585	402	183	2,542	1,399	1,143
<b>Telecommunication Industries</b>	92,552	50,221	42,331	1,033	529	504	1,833	1,030	803	9,296	4,922	4,374
<b>Other Telecommunication Industries</b>	2,020	1,105	915	19	12	7	25	15	10	413	228	185
<b>Postal and Courier Service Industries</b>	84,246	53,372	30,874	1,474	840	634	2,566	1,738	828	11,108	7,372	3,736
<b>Communications Sector</b>	215,330	126,469	88,861	2,921	1,594	1,327	5,009	3,185	1,824	23,359	13,921	9,438
<b>Metal Mines</b>	3,093	2,742	351	511	454	57	112	104	8	92	86	6
<b>Coal Mines</b>	64	52	12	0	0	0	2	2	0	0	0	0
<b>Meat and Poultry Products Industries</b>	874	563	311	10	7	3	31	20	11	10	8	2
<b>Fish Products Industry</b>	337	193	144	88	50	38	5	5	0	15	11	4
<b>Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industries</b>	2,742	2,247	495	58	52	6	39	34	5	93	67	26
<b>Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries</b>	545	386	159	14	7	7	14	12	2	54	35	19
<b>Shipbuilding and Repair Industry</b>	96	88	8	0	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>Industrial Chemicals Industries n.e.c.</b>	1,196	865	331	5	4	1	25	21	4	64	50	14
<b>Project Management, Construction</b>	245	158	87	3	2	1	2	2	0	11	6	5
<b>Grain Elevator Industry</b>	4,433	3,406	1,027	74	60	14	128	97	31	181	127	54
<b>Electric Power Systems Industry</b>	12,045	9,549	2,496	78	66	12	351	323	28	1,381	1,150	231
<b>Farm Products, Wholesale</b>	492	215	277	17	4	13	11	5	6	27	8	19
<b>Business Financing Companies</b>	3,079	1,524	1,555	36	20	16	53	26	27	177	91	86
<b>Deposit Insurers</b>	106	52	54	1	1	0	0	0	0	9	4	5
<b>Other Real Estate Operators</b>	93	43	50	0	0	0	1	0	1	8	4	4
<b>Architectural, Engineering and</b>												
<b>Other Scientific and Technical Services</b>	3,335	2,535	800	86	68	18	170	143	27	498	413	85
<b>Other Business Services</b>	6,537	5,034	1,503	152	115	37	148	117	31	512	367	145
<b>Foreign Affairs and International Assistance</b>	314	118	196	4	0	4	5	3	2	28	8	20
<b>Human Resource Administration, Federal Government</b>	898	378	520	18	11	7	16	6	10	35	15	20
<b>Economic Services Administration, Federal Government</b>	1,619	677	942	36	13	23	49	23	26	145	51	94
<b>Museums and Archives</b>	1,203	515	688	22	13	9	38	16	22	40	21	19
<b>Motion Picture Exhibition</b>	284	164	120	1	0	1	4	2	2	10	7	3
<b>Theatrical and Other Staged Entertainment Services</b>	679	447	232	3	1	2	7	5	2	21	17	4
<b>Business Associations</b>	148	45	103	0	0	0	2	0	2	25	5	20
<b>Other Employees covered under the Act</b>	44,457	31,996	12,461	1,217	948	269	1,214	967	247	3,436	2,551	885
<b>Total - All Sectors</b>	634,759	350,039	284,720	9,865	5,679	4,186	14,519	9,125	5,394	74,049	37,011	37,038



TABLE 2  
Representation of Designated Groups by *Industrial Sector and Subsector* for 1987, 2000 and 2001

Sector and Subsector	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
<i>All Sectors</i>	40.9	43.8	44.9	0.7	1.5	1.6	1.6	2.3	2.3	5.0	10.7	11.7
<i>Banking</i>	76.1	71.4	71.0	0.6	1.2	1.1	1.8	2.3	2.0	9.5	16.6	17.1
<i>Air Transport</i>	36.5	40.7	39.5	0.4	1.7	1.9	0.8	1.2	1.7	3.5	9.2	9.7
<i>Services to Air Transport</i>	27.2	25.0	25.6	0.3	1.4	1.6	0.4	1.4	1.5	3.5	12.5	13.6
<i>Railway Transport</i>	8.1	10.9	11.3	0.8	2.0	2.2	1.6	3.7	3.9	2.7	5.8	6.2
<i>Water Transport</i>	11.9	11.6	11.8	1.4	2.3	2.5	1.5	1.4	1.9	3.4	3.3	3.1
<i>Services to Water Transport</i>	6.9	10.7	11.1	0.8	1.7	2.7	1.6	3.2	4.9	1.3	7.7	10.5
<i>Truck Transport</i>	13.6	15.5	15.4	0.7	1.6	1.9	1.3	1.6	2.1	1.5	3.3	4.1
<i>Public Passenger Transit Systems</i>	17.0	24.8	40.0	1.1	2.7	2.1	3.1	3.7	2.7	2.1	6.7	6.9
<i>Pipeline Transport</i>	18.3	26.5	28.3	1.2	1.7	1.8	4.2	3.2	3.4	5.4	7.0	8.0
<i>Transportation</i>	16.9	22.9	24.7	0.7	1.8	2.0	1.4	2.2	2.5	2.6	6.9	7.6
<i>Telecommunication Broadcasting</i>	34.8	41.1	40.4	0.4	1.1	1.1	1.3	1.7	1.6	2.9	5.7	7.0
<i>Telecommunication Carriers</i>	46.7	46.7	45.7	0.5	0.9	1.1	1.1	2.0	2.0	4.6	8.6	10.0
<i>Postal and Courier Service</i>	35.0	36.8	36.6	0.8	1.7	1.7	1.7	3.2	3.0	4.1	12.7	13.2
<i>Communications</i>	39.6	41.7	41.3	0.6	1.3	1.4	1.4	2.4	2.3	4.0	9.7	10.8
<i>Metal Mines</i>	7.0	11.3	11.3	2.7	15.6	16.5	1.2	4.3	3.6	1.0	3.3	3.0
<i>Grain Elevator Industry</i>	15.1	23.1	23.2	0.5	1.9	1.7	1.4	2.4	2.9	1.1	3.2	4.1
<i>Electric Power Systems Industry</i>	0.0	19.8	20.7	0.0	0.7	0.6	0.0	3.3	2.9	0.0	9.9	11.5
<i>Business Financing Companies</i>	49.4	51.6	50.5	0.0	1.1	1.2	0.9	1.6	1.7	3.4	5.8	5.7
<i>Architectural, Engineers and Others</i>	20.7	23.2	24.0	0.3	1.8	2.6	2.8	3.7	5.1	5.6	12.2	14.9
<i>Other Business Services</i>	19.1	23.0	23.0	0.2	2.1	2.3	0.4	1.9	2.3	6.1	7.7	7.8
<i>Other Sectors</i>	21.2	26.5	28.0	0.9	2.4	2.7	2.3	2.7	2.7	2.6	6.9	7.7

**TABLE 3**  
Members of Designated Groups by Sex, Census Metropolitan Area and Province, 2001

Metropolitan Area and Province/Territory	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women
Calgary	30,059	15,977	14,082	533	266	267	963	572	391	2,961	1,444	1,517
Edmonton	18,906	11,016	7,890	436	223	213	541	338	203	1,733	928	805
Halifax	8,058	4,338	3,720	81	55	26	270	184	86	329	162	167
Montréal	85,504	46,504	39,000	461	235	226	1,112	678	434	4,730	2,385	2,345
Regina	3,559	1,693	1,866	71	37	34	157	76	81	144	74	70
Toronto	167,213	88,762	78,451	1,541	781	760	3,119	1,874	1,245	39,476	19,084	20,392
Vancouver	54,871	31,036	23,835	805	478	327	1,448	949	499	12,276	5,948	6,328
Winnipeg	21,294	13,170	8,124	864	512	352	729	525	204	1,399	816	583
Census Metropolitan Areas	389,464	212,496	176,968	4,792	2,587	2,205	8,339	5,196	3,143	63,048	30,841	32,207
Ontario	283,328	152,427	130,901	3,229	1,788	1,441	6,206	3,875	2,331	46,106	22,884	23,222
Quebec	112,677	62,081	50,596	786	426	360	1,473	923	550	5,299	2,700	2,599
Nova Scotia	14,363	7,347	7,016	118	80	38	504	306	198	478	229	249
New Brunswick	13,312	6,422	6,890	125	63	62	333	183	150	216	109	107
Manitoba	27,581	17,246	10,335	1,244	742	502	934	681	253	1,545	918	627
British Columbia	76,553	42,632	33,921	1,313	742	571	2,066	1,288	778	13,371	6,545	6,826
Prince Edward Island	1,134	579	555	5	3	2	25	15	10	9	2	7
Saskatchewan	14,486	8,363	6,123	772	560	212	481	296	185	459	243	216
Alberta	62,920	34,698	28,222	1,333	703	630	1,954	1,190	764	5,289	2,672	2,617
Newfoundland	6,814	3,559	3,255	210	123	87	159	104	55	50	28	22
Yukon	422	179	243	24	9	15	11	7	4	18	12	6
Northwest Territories	800	546	254	129	81	48	8	5	3	24	8	16
Canada	634,759	350,039	284,720	9,865	5,679	4,186	14,519	9,125	5,394	74,049	37,011	37,038

\* The total for Canada is not equal to the sum of Provincial totals.

**TABLE 4**  
Representation of Designated Groups by **Census Metropolitan Area and Province for 1987, 2000 and 2001**

Metropolitan Area and Province/Territory	Women			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
Calgary	47.6	45.3	46.8	0.5	1.7	1.8	1.9	3.3	3.2	5.6	9.1	9.9
Edmonton	44.5	41.5	41.7	0.7	2.0	2.3	2.0	2.9	2.9	4.4	8.5	9.2
Halifax	41.2	45.1	46.2	0.5	1.0	1.0	1.6	3.5	3.4	1.9	4.1	4.1
Montréal	39.0	46.2	45.6	0.3	0.5	0.5	1.1	1.2	1.3	3.0	4.7	5.5
Regina	42.9	50.7	52.4	0.4	2.0	2.0	2.4	4.7	4.4	1.6	4.2	4.0
Toronto	47.1	46.3	46.9	0.6	0.9	0.9	1.5	2.0	1.9	12.0	22.5	23.6
Vancouver	40.4	43.8	43.4	0.5	1.3	1.5	1.5	2.4	2.6	7.9	20.6	22.4
Winnipeg	32.7	38.0	38.2	0.8	3.9	4.1	1.8	3.3	3.4	2.9	6.3	6.6
Ontario	44.2	44.7	46.2	0.7	1.1	1.1	1.6	2.3	2.2	7.3	15.4	16.3
Quebec	39.8	44.5	44.9	0.4	0.7	0.7	1.1	1.2	1.3	2.6	3.9	4.7
Nova Scotia	34.4	46.3	48.8	0.4	0.8	0.8	3.5	3.6	3.5	1.3	3.2	3.3
New Brunswick	32.2	51.3	51.8	0.4	0.9	0.9	1.8	2.6	2.5	1.1	1.6	1.6
Manitoba	30.5	36.6	37.5	1.0	4.2	4.5	1.7	3.3	3.4	2.6	5.3	5.6
British Columbia	41.5	44.5	44.3	0.7	1.6	1.7	1.7	2.7	2.7	6.2	15.8	17.5
Prince Edward Island	38.0	47.3	48.9	0.2	0.6	0.4	1.2	2.2	2.2	1.0	0.7	0.8
Saskatchewan	35.1	38.7	42.3	1.4	4.8	5.3	1.8	3.5	3.3	1.2	3.0	3.2
Alberta	45.3	43.3	44.9	0.7	1.9	2.1	1.9	3.1	3.1	4.0	7.6	8.4
Newfoundland	38.4	46.9	47.8	0.6	3.0	3.1	1.0	2.1	2.3	0.7	0.9	0.7
Yukon	31.4	57.1	57.6	3.8	6.0	5.7	0.8	3.2	2.6	1.4	4.5	4.3
Northwest Territories	21.9	32.4	31.8	9.6	18.1	16.1	1.4	1.3	1.0	2.5	2.8	3.0
Nunavut		100.0			0.0			0.0			0.0	
Canada	40.9	43.8	44.9	0.7	1.5	1.6	1.6	2.3	2.3	5.0	10.7	11.7



**TABLE 5**  
Members of Designated Groups in 2001 and their representation by **Occupational Group** in 2000 and 2001

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
	Number	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000
<b>Occupational Group</b>									
Senior Managers	4,926	965	19.1	27	0.5	94	1.9	184	3.7
Middle and Other Managers	65,294	27,653	42.4	536	0.8	1,227	1.9	5,734	8.8
Professionals	79,512	35,411	44.5	699	0.9	1,515	1.9	13,131	16.5
Semi-Professionals and Technicians	36,041	6,102	16.9	488	1.4	615	1.7	1,846	5.1
Supervisors	21,592	13,671	63.3	319	1.5	430	2.0	2,789	12.9
Supervisors: Crafts and Trades	8,759	386	4.4	206	2.4	271	3.1	412	4.7
Administrative and Senior Clerical Personnel	44,054	35,663	81.0	545	1.2	841	1.9	7,720	17.5
Skilled Sales and Service Personnel	6,977	3,195	45.8	94	1.3	135	1.9	474	6.8
Skilled Crafts and Trades Workers	58,136	1,737	3.0	1,192	2.1	1,769	3.0	4,032	6.9
Clerical Personnel	193,766	129,097	66.6	2,963	1.5	4,958	2.6	26,740	13.8
Intermediate Sales and Service Personnel	29,989	19,776	65.9	503	1.7	533	1.8	3,310	11.0
Semi-Skilled Manual Workers	68,861	7,823	11.4	1,694	2.5	1,657	2.4	5,813	8.4
Other Sales and Service Personnel	11,397	2,755	24.2	307	2.7	264	2.3	1,524	13.4
Other Manual Workers	5,455	486	8.9	292	5.4	210	3.8	340	6.2
<b>Total number of employees</b>	634,759	284,720	44.9	9,865	1.6	14,519	2.3	74,049	11.7

**TABLE 6**  
Members of Designated Groups Hired in 2001 and their representation in **Hirings by Occupational Group** in 2000 and 2001

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
	Number	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000
<b>Occupational Group</b>									
Senior Managers	458	83	18.1	1	0.2	3	0.7	15	3.3
Middle and Other Managers	6,247	2,354	37.7	40	0.6	55	0.9	569	9.1
Professionals	11,092	4,310	38.9	80	0.7	81	0.7	1,735	15.6
Semi-Professionals and Technicians	5,445	1,117	20.5	72	1.3	53	1.0	313	5.7
Supervisors	1,659	841	50.7	23	1.4	11	0.7	174	10.5
Supervisors: Crafts and Trades	441	55	12.5	14	3.2	7	1.6	19	4.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	5,757	3,797	66.0	53	0.9	54	0.9	713	12.4
Skilled Sales and Service Personnel	929	266	28.6	6	0.6	2	0.2	63	6.8
Skilled Crafts and Trades Workers	5,566	244	4.4	134	2.4	130	2.3	770	13.8
Clerical Personnel	34,357	22,134	64.4	518	1.5	372	1.1	5,122	14.9
Intermediate Sales and Service Personnel	9,624	6,485	67.4	167	1.7	196	2.0	1,106	11.5
Semi-Skilled Manual Workers	21,766	2,321	10.7	533	2.4	247	1.1	2,623	12.1
Other Sales and Service Personnel	3,300	905	27.4	93	2.8	46	1.4	443	13.4
Other Manual Workers	1,691	105	6.2	72	4.3	13	0.8	58	3.4
<b>Total number of employees</b>	108,332	45,017	41.6	1,806	1.7	1,270	1.2	13,723	12.7

**TABLE 7**  
Members of Designated Groups Promoted in 2000 and their representation in *Promotions by Occupational Group in 2000 and 2001*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
<b>Occupational Group</b>	<b>Number</b>	<b>2001</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>
Senior Managers	467	120	25.7	26.3	5	1.1	4	0.9	25	5.4
Middle and Other Managers	9,230	4,474	48.5	46.8	74	0.8	158	1.7	992	10.7
Professionals	10,174	5,189	51.0	49.6	108	1.1	189	1.9	2,007	19.7
Semi-Professionals and Technicians	2,000	375	18.8	19.5	35	1.8	41	2.1	121	6.1
Supervisors	3,182	2,071	65.1	64.4	47	1.5	55	1.7	472	14.8
Supervisors: Crafts and Trades	1,007	53	5.3	4.5	23	2.3	22	2.2	39	3.9
Administrative and Senior Clerical Personnel	6,639	5,092	76.7	79.5	110	1.7	140	2.1	1,436	21.6
Skilled Sales and Service Personnel	661	350	53.0	47.9	14	2.1	9	1.4	65	9.8
Skilled Crafts and Trades Workers	2,097	88	4.2	4.9	87	4.1	43	2.1	139	6.6
Clerical Personnel	12,451	8,680	69.7	68.4	190	1.5	250	2.0	1,901	15.3
Intermediate Sales and Service Personnel	784	387	49.4	55.2	21	2.7	12	1.5	74	9.4
Semi-Skilled Manual Workers	1,490	131	8.8	6.8	56	3.8	37	2.5	98	6.6
Other Sales and Service Personnel	372	58	15.6	20.5	5	1.3	10	2.7	40	10.8
Other Manual Workers	407	31	7.6	12.0	19	4.7	10	2.5	27	6.6
<b>Total number of employees</b>	<b>50,961</b>	<b>27,099</b>	<b>53.2</b>	<b>53.4</b>	<b>794</b>	<b>1.6</b>	<b>980</b>	<b>1.9</b>	<b>7,436</b>	<b>14.6</b>
										<b>14.4</b>

**TABLE 8**  
Members of Designated Groups Terminated in 2001 and their representation in *Terminations by Occupational Group in 2000 and 2001*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
<b>Occupational Group</b>	<b>Number</b>	<b>2001</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2000</b>
Senior Managers	616	109	17.7	15.8	2	0.3	12	1.9	12	1.9
Middle and Other Managers	7,587	2,987	39.4	39.5	61	0.8	148	2.0	642	8.5
Professionals	10,457	4,070	38.9	39.5	68	0.7	177	1.7	1,443	13.8
Semi-Professionals and Technicians	3,784	797	21.1	20.6	55	1.5	70	1.8	197	5.2
Supervisors	2,304	1,220	53.0	56.2	28	1.2	32	1.4	223	9.7
Supervisors: Crafts and Trades	1,025	62	6.0	5.7	23	2.2	24	2.3	24	2.3
Administrative and Senior Clerical Personnel	5,098	3,602	70.7	75.1	58	1.1	102	2.0	668	13.1
Skilled Sales and Service Personnel	1,085	341	31.4	27.7	11	1.0	16	1.5	46	4.2
Skilled Crafts and Trades Workers	4,764	155	3.3	3.7	85	1.8	165	3.5	289	6.1
Clerical Personnel	26,885	18,199	67.7	70.0	460	1.7	543	2.0	3,457	12.9
Intermediate Sales and Service Personnel	4,815	2,955	61.4	60.0	110	2.3	96	2.0	375	7.8
Semi-Skilled Manual Workers	18,727	1,454	7.8	7.8	431	2.3	252	1.3	2,128	11.4
Other Sales and Service Personnel	2,377	581	24.4	28.9	64	2.7	55	2.3	250	10.5
Other Manual Workers	1,761	164	9.3	4.6	68	3.9	32	1.8	70	4.0
<b>Total number of employees</b>	<b>91,285</b>	<b>36,696</b>	<b>40.2</b>	<b>41.3</b>	<b>1,524</b>	<b>1.7</b>	<b>1,724</b>	<b>1.9</b>	<b>9,824</b>	<b>10.8</b>
										<b>11.0</b>

**TABLE 9**  
Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the  
Number and Percentage **Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2000 and 2001**

	All Employees			Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2000	2001	%	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
<b>All Sectors</b>											
Employees	595,079	624,836		260,214	278,471	8,789	9,711	13,880	14,442	63,869	73,305
Hirings	101,836	104,264		39,330	42,081	1,628	1,763	991	1,257	12,326	13,458
Promotions	60,432	50,638		32,258	26,873	872	791	1,135	978	8,727	7,407
Terminations	93,640	89,153		38,597	35,202	1,458	1,504	1,797	1,703	10,357	9,654
Net Effect	0	15,111		0	6,879	0	259	0	-446	0	3,804
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>											
Share of Hiring	100.0	100.0		43.7	44.6	1.5	1.6	2.3	2.3	10.7	11.7
Share of Promotions	100.0	100.0		38.6	40.4	1.6	1.7	1.0	1.2	12.1	12.9
Share of Terminations	100.0	100.0		53.4	53.1	1.4	1.6	1.9	1.9	14.4	14.6
	100.0	100.0		41.2	39.5	1.6	1.7	1.9	1.9	11.1	10.8
<b>Banking</b>											
Employees	171,956	190,485		122,724	134,935	1,987	2,086	3,873	3,862	28,586	33,023
Hirings	21,621	25,491		12,641	15,210	201	232	230	216	3,586	3,765
Promotions	31,075	27,363		20,938	18,716	394	319	597	524	5,684	5,184
Terminations	27,929	23,350		18,405	14,951	392	294	591	454	4,040	3,337
Net Effect	0	2,141		0	259	0	-62	0	-238	0	428
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>											
Share of Hiring	100.0	100.0		71.4	70.8	1.2	1.1	2.3	2.0	16.6	17.3
Share of Promotions	100.0	100.0		58.5	59.7	0.9	0.9	1.1	0.8	16.6	14.8
Share of Terminations	100.0	100.0		67.4	68.4	1.3	1.2	1.9	1.9	18.3	18.9
	100.0	100.0		65.9	64.0	1.4	1.3	2.1	1.9	14.5	14.3
<b>Transportation</b>											
Employees	164,513	178,472		37,592	44,134	2,975	3,583	3,569	4,384	11,372	13,657
Hirings	35,380	41,533		9,617	12,745	796	889	325	702	3,442	4,187
Promotions	9,037	8,165		2,622	1,849	200	189	171	180	664	511
Terminations	26,552	30,238		5,990	7,466	497	646	426	494	1,835	2,382
Net Effect	0	11,295		0	5,279	0	243	0	208	0	1,805
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Representation</b>											
Share of Hiring	100.0	100.0		22.9	24.7	1.8	2.0	2.2	2.5	6.9	7.7
Share of Promotions	100.0	100.0		27.2	30.7	2.2	2.1	0.9	1.7	9.7	10.1
Share of Terminations	100.0	100.0		29.0	22.6	2.2	2.3	1.9	2.2	7.3	6.3
	100.0	100.0		22.6	24.7	1.9	2.1	1.6	1.6	6.9	7.9



**TABLE 9 (Continued)**  
*Total Number of Members of Designated Groups and their Representation with the  
Number and Percentage Hired, Promoted and Terminated in Permanent Jobs by Sector, 2000 and 2001*

	All Employees		Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
<i>Communications</i>										
Employees	207,881	212,054	88,646	87,352	2,635	2,903	5,037	4,989	20,429	23,227
Hirings	38,864	32,521	15,239	12,632	493	485	382	286	4,879	5,098
Promotions	15,560	11,183	7,323	5,145	171	172	254	198	2,029	1,349
Terminations	32,263	27,257	12,602	10,871	407	385	573	472	4,102	3,422
Net Effect	0	5,264	0	1,761	0	100	0	-186	0	1,676
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Share of Hiring	100.0	100.0	41.7	41.2	1.3	1.4	2.4	2.4	9.8	11.0
Share of Promotions	100.0	100.0	39.2	38.8	1.3	1.5	1.0	0.9	12.6	15.7
Share of Terminations	100.0	100.0	47.1	46.0	1.1	1.5	1.6	1.8	13.0	12.1
	100.0	100.0	39.1	39.9	1.3	1.4	1.8	1.7	12.7	12.6
<i>Other Sectors</i>										
Employees	50,639	43,618	13,220	12,008	1,192	1,139	1,401	1,207	3,482	3,397
Hirings	5,954	4,687	1,824	1,486	138	157	54	53	419	408
Promotions	4,753	3,923	1,372	1,162	107	111	113	76	350	363
Terminations	6,880	8,275	1,594	1,905	162	179	207	283	380	513
Net Effect	0	-3,588	0	-419	0	-22	0	-230	0	-105
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Representation	100.0	100.0	26.1	27.5	2.4	2.6	2.8	2.8	6.9	7.8
Share of Hiring	100.0	100.0	30.6	31.7	2.3	3.3	0.9	1.1	7.0	8.7
Share of Promotions	100.0	100.0	28.9	29.6	2.3	2.8	2.4	1.9	7.4	9.3
Share of Terminations	100.0	100.0	23.2	23.0	2.4	2.2	3.0	3.4	5.5	6.2

**TABLE 10**  
Members and Share of Designated Groups in *Permanent Full-Time Employment by Sex and Salary Range, 2001*

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$15,000	3,627	2,965	662	18.3	114	3.1	80	34	51	1.4	38	13
\$15,000 - \$19,999	4,744	2,708	2,036	42.9	158	3.3	94	64	88	1.9	51	37
\$20,000 - \$24,999	17,120	7,368	9,752	57.0	423	2.5	207	216	380	2.2	194	186
\$25,000 - \$29,999	39,506	13,923	25,583	64.8	787	2.0	298	489	899	2.3	357	542
\$30,000 - \$34,999	48,922	19,549	29,373	60.0	895	1.8	422	473	1,036	2.1	487	549
\$35,000 - \$37,499	29,108	13,226	15,882	54.6	535	1.8	265	270	730	2.5	369	361
\$37,500 - \$39,999	57,219	34,014	23,205	40.6	874	1.5	542	332	2,025	3.5	1,354	671
\$40,000 - \$44,999	67,158	35,044	32,114	47.8	1,175	1.7	695	480	1,726	2.6	1,091	635
\$45,000 - \$49,999	57,683	35,952	21,731	37.7	855	1.5	634	221	1,536	2.7	1,146	390
\$50,000 - \$59,999	74,028	51,170	22,858	30.9	1,048	1.4	806	242	1,592	2.2	1,193	399
\$60,000 - \$69,999	44,709	32,181	12,528	28.0	525	1.2	407	118	1,021	2.3	841	180
\$70,000 - \$84,999	38,630	29,271	9,359	24.2	353	0.9	291	62	823	2.1	691	132
\$85,000 - \$99,999	20,634	16,369	4,265	20.7	162	0.8	137	25	397	1.9	346	51
\$100,000 and over	24,440	19,516	4,924	20.1	152	0.6	134	18	463	1.9	388	75
Total number of employees	527,528	313,256	214,272	40.6	8,056	1.5	5,012	3,044	12,767	2.4	8,546	4,221
									60,899	11.5	31,270	29,629

**TABLE 11**  
Members and Share of Designated Groups in *Permanent Part-Time Employment by Sex and Salary Range, 2001*

Salary Range	All Employees			Aboriginal Peoples			Persons With Disabilities			Members of Visible Minorities		
	Total	Men	Women	%	Total	%	Men	Women	Total	%	Men	Women
Under \$5,000	5,684	3,158	2,526	44.4	71	1.2	33	38	63	1.1	35	28
\$5,000 - \$7,499	3,455	1,369	2,086	60.4	65	1.9	19	46	46	1.3	28	18
\$7,500 - \$9,999	6,251	2,552	3,699	59.2	156	2.5	81	75	100	1.6	30	70
\$10,000 - \$12,499	6,914	2,914	4,000	57.9	145	2.1	61	84	113	1.6	49	64
\$12,500 - \$14,999	8,815	3,559	5,256	59.6	179	2.0	85	94	178	2.0	68	110
\$15,000 - \$17,499	8,480	2,735	5,745	67.7	165	1.9	48	117	156	1.8	46	110
\$17,500 - \$19,999	8,734	2,654	6,080	69.6	156	1.8	61	108	147	1.7	42	105
\$20,000 - \$22,499	9,765	2,597	7,168	73.4	188	1.9	61	127	169	1.7	50	119
\$22,500 - \$24,999	10,557	2,676	7,881	74.7	147	1.4	28	119	192	1.8	48	144
\$25,000 - \$29,999	13,583	3,396	10,187	75.0	198	1.5	61	137	280	2.1	76	204
\$30,000 - \$34,999	7,746	2,485	5,261	67.9	89	1.1	33	56	122	1.6	40	82
\$35,000 - \$39,999	3,867	1,578	2,289	59.2	51	1.3	23	28	61	1.6	28	33
\$40,000 - \$49,999	2,339	1,132	1,207	51.6	38	1.6	22	16	31	1.3	13	18
\$50,000 and over	1,117	303	814	72.9	7	0.6	3	4	17	1.5	3	14
Total number of employees	97,307	33,108	64,199	66.0	1,655	1.7	606	1,049	1,675	1.7	556	1,119
									12,405	12.7	5,471	6,934







**TABLEAU 9 (suite)**  
**Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 2000 et 2001**

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
<b>Communications</b>										
Employés	207 881	212 054	86 646	87 352	2 635	2 903	5 037	4 989	20 429	23 227
Recrutements	38 864	32 521	15 239	12 632	493	485	382	286	4 879	5 098
Promotions	15 560	11 183	7 323	5 145	171	172	254	198	2 029	1 349
Cessations	32 263	27 257	12 602	10 871	407	385	573	472	4 102	3 422
Effet Net	0	5 264	0	1 761	0	100	0	-186	0	1 676
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	41,7	41,2	1,3	1,4	2,4	2,4	9,8	11,0
Part des promotions	100,0	100,0	39,2	38,8	1,3	1,5	1,0	0,9	12,6	15,7
Part des cessations	100,0	100,0	47,1	46,0	1,1	1,5	1,6	1,8	13,0	12,1
	100,0	100,0	39,1	39,9	1,3	1,4	1,8	1,7	12,7	12,6
<b>Autres secteurs</b>										
Employés	50 639	43 618	13 220	12 008	1 192	1 139	1 401	1 207	3 482	3 397
Recrutements	5 954	4 687	1 824	1 486	138	157	54	53	419	408
Promotions	4 753	3 923	1 372	1 162	107	111	113	76	350	363
Cessations	6 880	8 275	1 594	1 905	162	179	207	283	380	513
Effet Net	0	-3 588	0	-419	0	-22	0	-230	0	-105
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Représentation</b>										
Part des recrutements	100,0	100,0	26,1	27,5	2,4	2,6	2,8	2,8	6,9	7,8
Part des promotions	100,0	100,0	30,6	31,7	2,3	3,3	0,9	1,1	7,0	8,7
Part des cessations	100,0	100,0	28,9	29,6	2,3	2,8	2,4	1,9	7,4	9,3
	100,0	100,0	23,2	23,0	2,4	2,2	3,0	3,4	5,5	6,2

**TABLEAU 9**  
Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage **recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent**, selon le secteur, 2000 et 2001

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
<b>Tous les secteurs</b>										
Employés	595 079	624 836	260 214	278 471	8 789	9 711	13 880	14 442	63 869	73 305
Recrutements	101 836	104 264	39 330	42 081	1 628	1 763	991	1 257	12 326	13 458
Promotions	60 432	50 638	32 258	26 873	872	791	1 135	978	8 727	7 407
Cessations	93 640	89 153	38 597	35 202	1 458	1 504	1 797	1 703	10 357	9 654
Effet Net	0	15 111	0	6 879	0	259	0	-446	0	3 804
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	43,7	44,6	1,5	1,6	2,3	2,3	10,7	11,7
Part des recrutements	100,0	100,0	38,6	40,4	1,6	1,7	1,0	1,2	12,1	12,9
Part des promotions	100,0	100,0	53,4	53,1	1,4	1,6	1,9	1,9	14,4	14,6
Part des cessations	100,0	100,0	41,2	39,5	1,6	1,7	1,9	1,9	11,1	10,8
<b>Banques</b>										
Employés	171 956	190 485	122 724	134 935	1 987	2 086	3 873	3 862	28 586	33 023
Recrutements	21 621	25 491	12 641	15 210	201	232	230	216	3 586	3 765
Promotions	31 075	27 363	20 938	18 716	394	319	597	524	5 684	5 184
Cessations	27 929	23 350	18 405	14 951	392	294	591	454	4 040	3 337
Effet Net	0	2 141	0	259	0	-62	0	-238	0	428
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	71,4	70,8	1,2	1,1	2,3	2,0	16,6	17,3
Part des recrutements	100,0	100,0	58,5	59,7	0,9	0,9	1,1	0,8	16,6	14,8
Part des promotions	100,0	100,0	67,4	68,4	1,3	1,2	1,9	1,9	18,3	18,9
Part des cessations	100,0	100,0	65,9	64,0	1,4	1,3	2,1	1,9	14,5	14,3
<b>Transports</b>										
Employés	164 513	178 472	37 592	44 134	2 975	3 583	3 569	4 384	11 372	13 657
Recrutements	35 380	41 533	9 617	12 745	796	889	325	702	3 442	4 187
Promotions	9 037	8 165	2 622	1 849	200	189	171	180	664	511
Cessations	26 552	30 238	5 990	7 466	497	646	426	494	1 835	2 382
Effet Net	0	11 295	0	5 279	0	243	0	208	0	1 805
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	22,9	24,7	1,8	2,0	2,2	2,5	6,9	7,7
Part des recrutements	100,0	100,0	27,2	30,7	2,2	2,1	0,9	1,7	9,7	10,1
Part des promotions	100,0	100,0	29,0	22,6	2,2	2,3	1,9	2,2	7,3	6,3
Part des cessations	100,0	100,0	22,6	24,7	1,9	2,1	1,6	1,6	6,9	7,9





**TABEAU 5**  
Membres des groupes désignés en 2001 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
		Nombre	%	2001	%	Nombre	%	2000	%	Nombre	%	2000	%	Nombre	%	2000	%
Cadres supérieurs	4 926	965	19,6	2001	19,1	27	0,5	2000	0,4	94	1,9	2001	1,9	184	3,7	2000	3,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	65 294	27 653	42,4	2001	42,9	536	0,8	2000	0,8	1 227	1,9	2001	2,0	5 734	8,8	2000	8,3
Professionnels	79 512	35 411	44,5	2001	42,6	699	0,9	2000	0,8	1 515	1,9	2001	2,0	13 131	16,5	2000	15,2
Personnel semi-professionnel et technique	36 041	6 102	16,9	2001	16,1	488	1,4	2000	1,3	615	1,7	2001	1,7	1 846	5,1	2000	4,8
Surveillants	21 592	13 671	63,3	2001	61,7	319	1,5	2000	1,3	430	2,0	2001	2,1	2 789	12,9	2000	12,4
Contremaîtres	8 759	386	4,4	2001	4,0	206	2,4	2000	2,1	271	3,1	2001	3,0	412	4,7	2000	4,2
Personnel administratif et de bureau principal	44 054	35 663	81,0	2001	82,5	545	1,2	2000	1,2	841	1,9	2001	2,0	7 720	17,5	2000	16,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 977	3 195	45,8	2001	41,4	94	1,3	2000	1,2	135	1,9	2001	1,8	474	6,8	2000	5,6
Travailleurs qualifiés et artisans	58 136	1 737	3,0	2001	2,8	1 192	2,1	2000	1,9	1 769	3,0	2001	3,1	4 032	6,9	2000	6,0
Personnel de bureau	193 766	129 097	66,6	2001	66,7	2 963	1,5	2000	1,5	4 958	2,6	2001	2,7	26 740	13,8	2000	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29 989	19 776	65,9	2001	65,3	503	1,7	2000	1,5	533	1,8	2001	1,4	3 310	11,0	2000	10,0
Travailleurs manuels spécialisés	68 861	7 823	11,4	2001	6,7	1 694	2,5	2000	2,2	1 657	2,4	2001	2,1	5 813	8,4	2000	7,8
Autre personnel de la vente et des services	11 397	2 755	24,2	2001	23,1	307	2,7	2000	2,5	264	2,3	2001	2,4	1 524	13,4	2000	12,4
Autres travailleurs manuels	5 455	486	8,9	2001	10,4	292	5,4	2000	4,4	210	3,8	2001	3,4	340	6,2	2000	5,6
<b>Nombre total des salariés</b>	<b>654 759</b>	<b>284 720</b>	<b>44,9</b>	<b>2001</b>	<b>43,8</b>	<b>9 865</b>	<b>1,6</b>	<b>2000</b>	<b>1,5</b>	<b>14 519</b>	<b>2,3</b>	<b>2001</b>	<b>2,3</b>	<b>74 049</b>	<b>11,7</b>	<b>2000</b>	<b>10,7</b>

**TABEAU 6**  
Membres des groupes désignés en 2001 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
		Nombre	%	2001	%	Nombre	%	2000	%	Nombre	%	2000	%	Nombre	%	2000	%
Cadres supérieurs	458	83	18,1	2001	20,0	1	0,2	2000	0,4	3	0,7	2001	0,8	15	3,3	2000	1,6
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 247	2 354	37,7	2001	38,2	40	0,6	2000	0,7	55	0,9	2001	0,9	569	9,1	2000	7,8
Professionnels	11 092	4 310	38,9	2001	36,9	80	0,7	2000	0,7	81	0,7	2001	0,8	1 735	15,6	2000	15,3
Personnel semi-professionnel et technique	5 445	1 117	20,5	2001	20,4	72	1,3	2000	1,2	53	1,0	2001	0,8	313	5,7	2000	5,2
Surveillants	1 659	841	50,7	2001	52,2	23	1,4	2000	1,3	11	0,7	2001	0,8	174	10,5	2000	10,8
Contremaîtres	441	55	12,5	2001	8,9	14	3,2	2000	1,1	7	1,6	2001	1,5	19	4,3	2000	2,8
Personnel administratif et de bureau principal	5 757	3 797	66,0	2001	65,7	53	0,9	2000	0,9	54	0,9	2001	1,4	713	12,4	2000	14,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	929	266	28,6	2001	35,2	6	0,6	2000	0,3	2	0,2	2001	0,5	63	6,8	2000	6,9
Travailleurs qualifiés et artisans	5 566	244	4,4	2001	4,4	134	2,4	2000	1,7	130	2,3	2001	0,8	770	13,8	2000	7,7
Personnel de bureau	34 357	22 134	64,4	2001	63,8	518	1,5	2000	1,4	372	1,1	2001	1,2	5 122	14,9	2000	14,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	9 624	6 485	67,4	2001	67,4	167	1,7	2000	2,1	196	2,0	2001	0,7	1 106	11,5	2000	14,8
Travailleurs manuels spécialisés	21 766	2 321	10,7	2001	8,2	533	2,4	2000	2,4	247	1,1	2001	0,9	2 623	12,1	2000	11,4
Autre personnel de la vente et des services	3 300	905	27,4	2001	32,3	93	2,8	2000	3,3	46	1,4	2001	1,4	443	13,4	2000	14,4
Autres travailleurs manuels	1 891	105	6,2	2001	8,5	72	4,3	2000	2,6	13	0,8	2001	0,7	58	3,4	2000	3,3
<b>Nombre total des salariés</b>	<b>108 332</b>	<b>45 017</b>	<b>41,6</b>	<b>2001</b>	<b>38,7</b>	<b>1 806</b>	<b>1,7</b>	<b>2000</b>	<b>1,6</b>	<b>1 270</b>	<b>1,2</b>	<b>2001</b>	<b>1,0</b>	<b>13 723</b>	<b>12,7</b>	<b>2000</b>	<b>12,1</b>

**TABLEAU 4**  
Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 2000 et 2001

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
Calgary	47,6	45,3	46,8	0,5	1,7	1,8	1,9	3,3	3,2	5,6	9,1	9,9
Edmonton	44,5	41,5	41,7	0,7	2,0	2,3	2,0	2,9	2,9	4,4	8,5	9,2
Halifax	41,2	45,1	46,2	0,5	1,0	1,0	1,6	3,5	3,4	1,9	4,1	4,1
Montréal	39,0	46,2	45,6	0,3	0,5	0,5	1,1	1,2	1,3	3,0	4,7	5,5
Regina	42,9	50,7	52,4	0,4	2,0	2,0	2,4	4,7	4,4	1,6	4,2	4,0
Toronto	47,1	46,3	46,9	0,6	0,9	0,9	1,5	2,0	1,9	12,0	22,5	23,6
Vancouver	40,4	43,8	43,4	0,5	1,3	1,5	1,5	2,4	2,6	7,9	20,6	22,4
Winnipeg	32,7	38,0	38,2	0,8	3,9	4,1	1,8	3,3	3,4	2,9	6,3	6,6
Ontario	44,2	44,7	46,2	0,7	1,1	1,1	1,6	2,3	2,2	7,3	15,4	16,3
Québec	39,8	44,5	44,9	0,4	0,7	0,7	1,1	1,2	1,3	2,6	3,9	4,7
Nouvelle-Écosse	34,4	46,3	48,8	0,4	0,8	0,8	3,5	3,6	3,5	1,3	3,2	3,3
Nouveau-Brunswick	32,2	51,3	51,8	0,4	0,9	0,9	1,8	2,6	2,5	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,6	37,5	1,0	4,2	4,5	1,7	3,3	3,4	2,6	5,3	5,6
Colombie-Britannique	41,5	44,5	44,3	0,7	1,6	1,7	1,7	2,7	2,7	6,2	15,8	17,5
Île-du-Prince-Édouard	38,0	47,3	48,9	0,2	0,6	0,4	1,2	2,2	2,2	1,0	0,7	0,8
Saskatchewan	35,1	38,7	42,3	1,4	4,8	5,3	1,8	3,5	3,3	1,2	3,0	3,2
Alberta	45,3	43,3	44,9	0,7	1,9	2,1	1,9	3,1	3,1	4,0	7,6	8,4
Terre-Neuve	38,4	46,9	47,8	0,6	3,0	3,1	1,0	2,1	2,3	0,7	0,9	0,7
Yukon	31,4	57,1	57,6	3,8	6,0	5,7	0,8	3,2	2,6	1,4	4,5	4,3
Territoires du Nord-Ouest	21,9	32,4	31,8	9,6	18,1	16,1	1,4	1,3	1,0	2,5	2,8	3,0
Nunavut		100,0			0,0			0,0			0,0	
Canada	40,9	43,8	44,9	0,7	1,5	1,6	1,6	2,3	2,3	5,0	10,7	11,7

**TABEAU 3**  
Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2001

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	30 059	15 977	14 082	533	266	267	963	572	391	2 961	1 444	1 517
Edmonton	18 906	11 016	7 890	436	223	213	541	338	203	1 733	928	805
Halifax	8 058	4 338	3 720	81	55	26	270	184	86	329	162	167
Montréal	85 504	46 504	39 000	461	235	226	1 112	678	434	4 730	2 385	2 345
Regina	3 559	1 693	1 866	71	37	34	157	76	81	144	74	70
Toronto	167 213	88 762	78 451	1 541	781	760	3 119	1 874	1 245	39 476	19 084	20 392
Vancouver	54 871	31 036	23 835	805	478	327	1 448	949	499	12 276	5 948	6 328
Winnipeg	21 294	13 170	8 124	864	512	352	729	525	204	1 399	816	583
Régions métropolitaines de recensement	389 464	212 496	176 968	4 792	2 587	2 205	8 339	5 196	3 143	63 048	30 841	32 207
Ontario	283 328	152 427	130 901	3 229	1 788	1 441	6 206	3 875	2 331	46 106	22 884	23 222
Québec	112 677	62 081	50 596	786	426	360	1 473	923	550	5 299	2 700	2 599
Nouvelle-Écosse	14 363	7 347	7 016	118	80	38	504	306	198	478	229	249
Nouveau-Brunswick	13 312	6 422	6 890	125	63	62	333	183	150	216	109	107
Manitoba	27 581	17 246	10 335	1 244	742	502	934	681	253	1 545	918	627
Colombie-Britannique	76 553	42 632	33 921	1 313	742	571	2 066	1 288	778	13 371	6 545	6 826
Île-du-Prince-Édouard	1 134	579	555	5	3	2	25	15	10	9	2	7
Saskatchewan	14 486	8 363	6 123	772	560	212	481	296	185	459	243	216
Alberta	62 920	34 698	28 222	1 333	703	630	1 954	1 190	764	5 289	2 672	2 617
Terre-Neuve	6 814	3 559	3 255	210	123	87	159	104	55	50	28	22
Yukon	422	179	243	24	9	15	11	7	4	18	12	6
Territoires du Nord-Ouest	800	546	254	129	81	48	8	5	3	24	8	16
Canada	634 759	350 039	284 720	9 865	5 679	4 186	14 519	9 125	5 394	74 049	37 011	37 038

\* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.



**TABEAU 2**  
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 2000 et 2001

	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)	1987 (%)	2000 (%)	2001 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,9	43,8	44,9	0,7	1,5	1,6	1,6	2,3	2,3	5,0	10,7	11,7
<i>Banques</i>	76,1	71,4	71,0	0,6	1,2	1,1	1,8	2,3	2,0	9,5	16,6	17,1
Transport aérien	36,5	40,7	39,5	0,4	1,7	1,9	0,8	1,2	1,7	3,5	9,2	9,7
Services au transport aérien	27,2	25,0	25,6	0,3	1,4	1,6	0,4	1,4	1,5	3,5	12,5	13,6
Transport et services ferroviaires	8,1	10,9	11,3	0,8	2,0	2,2	1,6	3,7	3,9	2,7	5,8	6,2
Transport par eau	11,9	11,6	11,8	1,4	2,3	2,5	1,5	1,4	1,9	3,4	3,3	3,1
Services du transport par eau	6,9	10,7	11,1	0,8	1,7	2,7	1,6	3,2	4,9	1,3	7,7	10,5
Camionnage	13,6	15,5	15,4	0,7	1,6	1,9	1,3	1,6	2,1	1,5	3,3	4,1
Transport en commun	17,0	24,8	40,0	1,1	2,7	2,1	3,1	3,7	2,7	2,1	6,7	6,9
Transport par pipeline	18,3	26,5	28,3	1,2	1,7	1,8	4,2	3,2	3,4	5,4	7,0	8,0
<i>Transports</i>	16,9	22,9	24,7	0,7	1,8	2,0	1,4	2,2	2,5	2,6	6,9	7,6
Diffusion des télécommunications	34,8	41,1	40,4	0,4	1,1	1,1	1,3	1,7	1,6	2,9	5,7	7,0
Transmission des télécommunications	46,7	46,7	45,7	0,5	0,9	1,1	1,1	2,0	2,0	4,6	8,6	10,0
Services postaux et de messagers	35,0	36,8	36,6	0,8	1,7	1,7	1,7	3,2	3,0	4,1	12,7	13,2
<i>Communications</i>	39,6	41,7	41,3	0,6	1,3	1,4	1,4	2,4	2,3	4,0	9,7	10,8
Mines de métaux	7,0	11,3	11,3	2,7	15,6	16,5	1,2	4,3	3,6	1,0	3,3	3,0
Silos à grain	15,1	23,1	23,2	0,5	1,9	1,7	1,4	2,4	2,9	1,1	3,2	4,1
Industrie de l'énergie électrique	0,0	19,8	20,7	0,0	0,7	0,6	0,0	3,3	2,9	0,0	9,9	11,5
Sociétés de financement des entreprises	49,4	51,6	50,5	0,0	1,1	1,2	0,9	1,6	1,7	3,4	5,8	5,7
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	23,2	24,0	0,3	1,8	2,6	2,8	3,7	5,1	5,6	12,2	14,9
Autres services aux entreprises	19,1	23,0	23,0	0,2	2,1	2,3	0,4	1,9	2,3	6,1	7,7	7,8
<i>Autres secteurs</i>	21,2	26,5	28,0	0,9	2,4	2,7	2,3	2,7	2,7	2,6	6,9	7,7

**TABEAU 1**  
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2001

Secteur et sous-secteur	Tous les employés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes	Total	Hommes Femmes
Banque centrale	1 412	643 769	16	7 9	21	14 7	122	61 61
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	194 458	56 147 138 311	2 123	438 1 685	3 890	1 301 2 589	33 453	11 256 22 198
<i>Secteur bancaire</i>	195 870	56 790 139 080	2 139	445 1 694	3 917	1 315 2 596	33 575	11 316 22 259
Industries du transport aérien	51 338	31 042 20 296	983	534 449	879	562 317	4 992	2 689 2 303
Industries des services relatifs au transport aérien	17 867	13 287 4 580	289	218 71	261	213 48	2 437	1 641 796
Industries du transport et des services ferroviaires	34 883	30 941 3 942	766	688 78	1 344	1 257 87	2 158	1 821 337
Industries du transport par eau	6 922	6 103 819	173	135 38	133	124 9	218	180 38
Industries des services relatifs au transport par eau	6 775	6 026 749	183	177 6	330	327 3	710	628 82
Industries du camionnage	41 504	35 111 6 393	795	687 108	861	751 110	1 686	1 308 388
Industries du transport en commun	14 800	8 881 5 919	307	187 120	403	299 104	1 020	684 336
Autres industries des services relatifs aux transports	4 162	2 986 1 176	76	59 17	141	114 22	116	60 56
Industrie du transport par pipelines	644	242 402	16	7 9	33	11 27	331	211 120
<i>Secteur des transports</i>	178 895	134 619 44 276	3 588	2 692 896	4 385	3 658 727	13 678	9 222 4 456
Industries de la diffusion des télécommunications	36 512	21 771 14 741	395	213 182	585	402 183	2 542	1 399 1 143
Industrie de la transmission des télécommunications	92 552	50 221 42 331	1 033	529 504	1 833	1 030 803	9 296	4 922 4 374
Autres industries des télécommunications	2 020	1 105 915	19	12 7	25	15 10	413	228 185
Industries des services postaux et services de messagers	84 246	53 372 30 874	1 474	840 634	2 566	1 738 828	11 108	7 372 3 736
Secteur des communications	215 330	126 469 88 861	2 921	1 594 1 327	5 009	3 185 1 824	23 359	13 921 9 438
Mines de métaux	3 093	2 742 351	511	454 57	112	104 8	92	86 6
Mines de charbon	64	52 12	0	0 0	2	2 0	0	0 0
Industries de la viande et de la volaille	874	563 311	10	7 3	31	20 11	10	8 2
Industrie de la transformation du poisson	337	193 144	88	50 38	5	5 0	15	11 4
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	2 742	2 247 495	58	52 6	39	34 5	93	67 26
Industries de l'emboîlissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	545	386 159	14	7 7	14	12 2	54	35 19
Industrie de la construction et de la réparation de navires	96	88 8	0	0 0	1	1 0	0	0 0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	1 196	885 331	5	4 1	25	21 4	64	50 14
Gestion de travaux de construction	245	158 87	3	2 1	2	2 0	11	6 5
Industrie des silos à grain	4 433	3 406 1 027	74	60 14	128	97 31	181	127 54
Industrie de l'énergie électrique	12 045	9 549 2 496	78	66 12	351	323 28	1 381	1 150 231
Produits agricoles, commerce de gros	492	215 277	17	4 13	11	5 6	27	8 19
Sociétés de financement des entreprises	3 079	1 524 1 555	36	20 16	53	26 27	177	91 86
Sociétés d'assurance-dépôts	106	52 54	1	1 0	0	0 0	9	4 5
Autres exploitants immobiliers	93	43 50	0	0 0	1	0 1	8	4 4
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 335	2 535 800	86	68 18	170	143 27	498	413 85
Autres services aux entreprises	6 537	5 034 1 503	152	115 37	148	117 31	512	367 145
Affaires étrangères et aide internationale	314	118 196	4	0 4	5	3 2	28	8 20
Gestion des ressources humaines	898	378 520	18	11 7	16	6 10	35	15 20
Gestion des services économiques	1 619	677 942	36	13 23	49	23 26	145	51 94
Musées et archives	1 203	515 688	22	13 9	38	16 22	40	21 19
Projection de films cinématographiques	284	164 120	1	0 1	4	2 2	10	7 3
Théâtres et autres spectacles	679	447 232	3	1 2	7	5 2	21	17 4
Associations commerciales	148	45 103	0	0 0	2	0 2	25	5 20
Autres employés assujettis à la Loi	44 457	31 996 12 461	1 217	948 269	1 214	967 247	3 436	2 557 885
Total - Tous les secteurs	634 759	350 039 284 720	9 865	5 679 4 186	14 519	9 125 5 394	74 049	37 011 37 038

## LISTE DE TABLEAU

1:	Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2001 .....	97
2:	Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 2000 et 2001 .....	98
3:	Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 2001 .....	99
4:	Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 2000 et 2001 .....	100
5:	Membres des groupes désignés en 2001 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001 .....	101
6:	Membres des groupes désignés recrutés en 2001 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001 .....	101
7:	Membres des groupes désignés promus en 2001 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 2000 et 2001 .....	102
8:	Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2001 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 2000 et 2001 .....	102
9:	Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 2000 et 2001 .....	103
10:	Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 2001 .....	105
11:	Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 2001 .....	105



# Annexe E : Résumé statistique

Selon l'article 20 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 2001<sup>1</sup>.

Il s'agit de la quinzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 2001 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 2000 et 2001 ont été préparés.

Les données se rapportant à l'année 2000 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 2001<sup>2</sup>.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

<sup>1</sup> Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 2001.

<sup>2</sup> Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 12 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.



Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Télé Université	200	University of New Brunswick	1 474
Telemedia Communications Inc	540	University of Saskatchewan	6 000
Tenaquip Limited	257	University of Toronto	6 700
Terra Footwear Ltd.	120	University of Victoria	3 500
Thales Systems Canada Inc.	120	University of Waterloo	3 500
The Cambridge Towel Corporation	350	University of Western Ontario	3 100
The Canadian Salt Company Limited	867	University of Windsor	1 604
The Codville Company	665	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The Cohos Evamy Partnership	102	Valcom Limited	100
The Conference Board of Canada	200	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Fairmont Winnipeg	270	Vapor Rail Inc	350
The GH Group of Companies	100	Victoria Shipyards Co Ltd	150
The Great West Life Assurance Company	2 870	Victorian Order of Nurses (Ontario)	3 000
The Hilton Hotel - London	200	Vitalaire Healthcare	550
The McElhanney Group Ltd.	470	Vitality Foodservice Canada Ltd.	150
The North West Company Inc.	3 700	Vita-Tech Canada Inc.	135
The Pepsi Bottling Group/Société du groupe d'embouteillage Pepsi	1 000	Volkswagen Canada Inc	980
The Prince George Hotel	140	VWR Canlab	150
The Sutton Place Hotel Toronto	400	Wabush Mines	750
The Westin Edmonton/Starwood	310	Wajax Industries Limited	1 700
The Westin Harbour Castle	575	Walbar Canada Inc	740
Therapex Div of E-Z-EM Canada Inc	249	Wardrop Engineering Inc	320
Thrifty Canada Ltd	294	Warner Lambert Canada Inc.	1 370
Thyssen Krupp Elevator	1 098	Warren Shepell Consultants Group	155
Tibbett & Britten Group Canada Inc.	129	Watson Wyatt & Company	230
Toromont Industries Ltd.	300	Webcom Ltd	206
Toronto Auto Auctions Limited	433	Wesco Distribution Canada Inc.	770
Toshiba of Canada Ltd.	500	Westburne Electrical Inc.	2 391
Total Credit Recovery Limited	150	Westburne Québec Inc.	583
TRA Atlantic	420	Western Star Trucks a Division of Freightliner Ltd.	600
Transcontinental Group LGM Graphics Inc	180	Weston Bakeries Limited	3 500
Transcontinental Printing Inc.	507	Westtower Communications Ltd.	340
Transport St-Léonard Inc	100	WG Thompson & Sons Ltd.	100
UAP Inc	4 289	Whitehall Robins Inc	100
Ultramar Ltée	1 000	Wilkinson Steel & Metals	250
UMA Group Ltd.	1 500	William M. Mercer Limited	1 500
Uniclean Building Maintenance Contractor	250	Writel Communications (Canada) Inc.	472
Unisource Canada Inc	1 630	Wripack Technologies Inc	250
Unisys Canada Inc	500	Wood Wyant Inc	385
Université de Montréal	5 000	Work Wear Corporation of Canada Ltd.	1 124
Université d'Ottawa	2 110	Wyeth Ayerst Canada Inc.	1 300
Université du Québec v Montréal	3 350	Xception International Inc.	110
Université Laval	4 000	Xebec Imaging Services Inc	250
Université McGill University	5 000	Xerox The Document Company	4 300
University College of the Fraser Valley	600	Xwave Solutions Incorporated	2 300
University of Alberta	3 700	Yamaha Motor Canada Ltd.	134
University of British Columbia	8 000	York University	3 116
University of Calgary	4 000	Yorkville Printing Inc.	300
University of Guelph	2 575	Zellers Inc	65 000
University of Manitoba	5 750	Zenon Environmental Inc	563



Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Safety-Kleen Canada Inc.	211	Snap-on Tools of Canada Ltd	550
Saint Mary's University	700	SNC Lavalin Inc.	11 244
Samsontec Canada Inc.	180	SNC Technologies Inc.	850
Samuel Son & Co. Limited	1 000	Sobeys Ontario	13 000
Sandwell Engineering Inc.	1 300	Sodexo Canada Inc.	1 185
Sanofti Wintthrop	154	Sonepar Distribution Inc	950
Sanyo Canada Inc.	320	Sony of Canada Ltd	1 145
SAP Canada Inc.	140	Soucy International Inc.	350
SAS Institute (Canada) Inc.	170	Source Medical Corporation	566
Saskatchewan Indian Federated College	150	South East Development Council Corp.	175
Saskatchewan Research Council	215	Spar Aerospace Limited	2 507
SATCOM div of EMS Technologies Canada Ltd	193	SPB Canada Inc.	600
Sault College of Applied Arts	351	Spectrum Signal Processing Inc.	165
SCA Hygiene Products Inc.	223	St Joseph Printing Limited	450
Scepter Manufacturing Co Ltd	230	St Lawrence College Saint-Laurent	408
Schenker of Canada Limited	650	St. John's Dockyard Limited	150
Schering-Plough Canada Inc.	427	St. Joseph Print Group Inc.	595
Schneider Canada	1 600	Stanchem Inc.	450
Scotsburn Co-operative Services Ltd	600	Standard Aero Ltd.	1 600
Scythes Inc./Flying Colours International	140	Standard Knitting Limited	260
Seanix Technology Canada Inc.	120	Stanfields Ltd.	450
Securix Inc.	113	Stantec Consulting Ltd.	1 500
Sed Systems Inc.	289	Steel and Engine Products Ltd (Sheburne Ship Repair)	100
Serca Foodservices Inc. (Western Division)	750	Steels Industrial Products Ltd	160
Serca Service Alimentaire Inc.	250	StorageTek Canada Inc	200
Serco Facilities Management	580	Strongco Inc.	1 141
Shannah's Investigation & Security Limited	450	Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sharp Electronics of Canada Ltd	160	Sun Microsystems of Canada Inc	480
Sharps Audio Visual Ltd.	160	Suncor Energy Inc.	3 609
Shell Canada Limited	3 454	Superior Emergency Vehicles	132
Sheraton Centre Toronto Hotel Starwood Hotels Canada	809	Superior Propane Inc.	1 262
Sheraton Halifax Hotel	302	Supreme Basics	220
Sheraton Laval	253	Supremex Inc.	700
Sheraton Ottawa Hotel & Towers	165	Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	293	Swish Maintenance Limited	200
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Swiss Denim	750
Sheraton Winnipeg Hotel	165	Symantec Corporation	300
Siemens Canada Limited	4 000	Symbol Technologies Canada ULC	151
Siemens Westinghouse Inc.	800	Sysco Food Services of Ontario	450
Sierra Systems Consultants Inc	900	Sysco Serca Foodservice Inc.	4 000
Sifto Canada Inc.	590	Systco-Konings Wholesale	450
Simmons Canada Inc.	560	Systèmes M31 Inc.	450
Simon Fraser University	1 700	Tab Products of Canada Limited	391
Simplex International Time Equipment Co	300	Tannis Food Distributors	110
Simtran Technologies Inc	100	Taro Pharmaceuticals Inc.	125
Sinclair Technologies Inc	150	Taro Panelink Ltd	220
Sisca Inc	120	Technicolor Canada Inc.	230
Skyjack Inc	600	Technologies Multipartner (TMI) Inc	430
SMED International Inc.	2 104	Tecscut Inc.	650
Smith Lyons Torrance Stevenson & Mayer	400	Teknon Furniture Systems Limited	887
SMS Modern Cleaning Services Inc.	5 023	Telav Inc	611

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Norwest Labs	230	Pioneer Balloon Canada Limited	118
Nova Scotia Textiles Limited	150	Pirelli Câbles et Systèmes Inc.	500
Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750	Pinney Bowes of Canada Ltd	1 300
Novatronics of Canada Ltd.	174	Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205
Novopharm Limited	460	Powell Equipment (1978) Limited	535
NRCS Inc (National Rehabilitation)	150	PPG Canada Inc	2 000
Nurun Inc.	387	Pratt & Whitney Canada Corporation	7 131
O'Connor Associates Environmental Inc	160	Praxair Canada Inc	2 100
Oerlikon Aerospace Ltd Inc	230	Prevost Car Inc.	1 500
Office Specialty Ltd.	190	PricewaterhouseCoopers LLP	6 000
Office Specialty Ltd.	190	Pritchard Engineering Co Ltd	100
Omniologic Systems Group	500	Procter & Gamble Inc.	2 600
Online Enterprises Inc (dba) Online Business Services	185	Products Chimiques Expro Inc	550
OnX Incorporated	367	Protac Facilities Management Services Inc.	727
Onyx Industries Inc.	208	Protexion Products (1997) Inc	130
Onyx Sanivan Inc.	250	Pylon Electronics Inc	250
Open Text Corporation	800	Quantum Management Services Ltd	500
Operation Springboard	180	Quebecor World Inc.	6 000
Oracle Corporation Canada Inc	1 000	Queen's University	3 010
Ortho-McNeil Inc.	700	Quicklaw Inc.	165
Osram Sylvania Ltd	1 000	Qunara Inc.	132
Otis Canada Inc.	850	R.J. Burnside International Limited	200
Ottawa Carleton Association for Persons with Developmental Disabilities	300	Ramada Inn 400/401	100
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	325	Rapistan Dernag Limited	185
Paccar du Canada Ltée	1 000	Rational Software Canada Co.	170
Pacific Produce Co Ltd	450	Ratiopharm Inc.	370
Pacific Regeneration Technologies Inc	400	Raymond Chabot Grant Thornton	1 500
Pacific Safety Products Inc.	190	Raytheon Canada Limited	400
Packard Bell Nec	100	Raytheon Elean Optical Technologies	600
Pak N' Stack Ltd.	180	Raytheon Systems Canada Ltd.	400
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	RBA Inc	658
Paralipna Inc	350	RBC Dominion Securities Inc.	5 599
Parasonic Canada Inc	575	RE Gilmore Investments Corp	500
Papiers Perkins Ltée	850	Recochem Inc.	185
Papican	350	Reid Crowther & Partners Limited	534
Park Town Motor Hotels Ltd	130	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd	300
Parmalat Dairy & Bakery Inc.	2 800	Rentway Ltd	770
Parrish & Heimbecker Ltd	1 000	Research & Productivity Council	100
Patterson Dentaire Canada Inc.- Patterson Dental Canada Inc.	450	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Peacock Inc	719	Reuters Information Services	199
Peerless Garments Ltd	200	RGO Office Products Partnership	225
PerkinElmer Optoelectronics	204	Ricoch Canada	750
Petro-Canada Inc.	4 000	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroché	257
Pfizer Canada Inc.	1 339	Roche Ltée Groupe-Conseil	850
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Rolland Inc. division des papiers fins	1 500
Pharmascience Inc.	500	Rolls Royce Canada Limited	1 621
Philips & Temro Industries Ltd	290	Rondar Inc	115
Philips Electronics Limited	650	Rousseau Métal Inc	400
Piercey Building Supplies	158	Royal LePage Limited	1 938
Pillowtex Canada Inc	200	Russel Metals Inc	8 000
Pinkertons Canada Ltée	4 500	Ryerson Polytechnic University	1 164

# ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX 2001

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147	Messier Dowty Inc.	520
Les Emballages Mitchell Lincoln Lee	310	Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157
Les Fromages Saputo Ltée	379	Metropolitan Hotel	280
Les Lainages Victor Ltée	200	Metropolitan Parking Inc	350
Les Produits Freddy Inc.	100	Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc	466
Les Sous-Vêtements U M Inc	150	Micro Boutique Inc	285
Levitt Safety Limited	225	Micromedia Limited	140
Lewisfoods Inc	125	Microsoft Canada Corporation	502
Lexmark Canada Inc	217	Minolta Business Equipment Canada Ltd.	850
Liberty Health	506	Minto Developments Inc	750
Lincoln Electric Company of Canada Ltd.	231	Mitel Corporation (inactive)	2 000
Litton Systems Canada Ltd.	800	Mohawk Council of Akwesasne	650
Livingston Group Inc.	800	Montage DMC	550
Location de Voitures Compacte (Quebec)	235	Montgomery Kone Elevator Co Limited	400
Lockheed Martin Canada Inc.	520	Moore North America	1 550
Logidac Inc	140	Morden Inc	400
London Machinery Inc	200	Motor Coach Industries Ltd	2 000
Lotus Development Canada Limited	100	Motorola Canada Ltd	1 000
Louis Garneau Sports Inc.	240	Mount Saint Vincent University	350
Lucent Technologies Canada	850	MPB Technologies Inc	187
Lumonics Inc	165	MSA Canada Inc	135
Lyreco Canada Inc.	250	MSAS Cargo International (Canada) Inc.	230
MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	939	Multi Marques Inc.	2 500
Mack Canada Inc	326	Mustang Survival Corp.	300
Magellan Aerospace Corporation	504	National Car Rental (Canada) Inc.	916
Maintenance Eureka Limitée	300	National Steel Car Limited	1 200
Mallette Maheu, Société en nom collectif	200	Natrel Inc. division d'Agropur Coopérative	1 535
Manac Inc. (Industries Tanguay)	850	Navistar International Corporation Canada	1 998
Manitoba Hydro	4 637	NBS Technologies Inc	850
Manpower Temporary Services	1 000	NCR Canada Ltd	1 000
March Network Corporation	100	NCS Canada Limited	200
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370	Netco Collection Services, operating as The Collection House	282
Maritime Paper Products Limited	300	Nelson Lumber Company Ltd.	400
Marriott Chateau Champlain	320	NetManage Canada Inc.	103
Marriott Corporation of Canada Ltd	6 500	Netron Inc.	100
Marsh & McLennan Limited	600	New Brunswick Electric Power	2 400
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	Newbridge Networks Corporation	3 000
Mastech Canada	150	Newcourt Credit Group	1 200
Maxxam Analytics Inc.	650	Nexinnovations Inc.	1 600
McGregor Industries Inc.	714	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	192
McKenzie Sales Limited	120	Nissan Canada Inc	258
McMaster University	3 300	No-Don Collection Network Inc.	289
McNeil Consumer Products Company	398	NORDX/CDT Inc.	721
MD Robotics Ltd.	500	Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Med-Emerg International Inc.	300	Norr Group Consultants Ltd	160
Med-Eng Systems Inc.	136	Nortak Software Ltd	120
Mediascan Canada Inc.	175	Nortel Networks Corporation	25 000
Medis Health & Pharmaceutical Services	1 561	North Atlantic Petroleum	600
Medtronic of Canada	215	Northfield Metal Products Ltd	400
Memorial University of Newfoundland	3 263	Northrop Grumman Canada Ltd	175
Merck Frost Canada Inc.	1 400	Northumberland Co-operative Limited	285



Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Hilroy Mead Company	250	Institut national de la recherche scientifique/700	
Hilton Canada Inc.	1 721	Institut National d'Optique	160
Hitachi Data Systems Inc.	108	Institut Philippe Pélletier de Montréal	500
Hoffmann La Roche Limited	900	Intellicom Security Services Ltd.	100
Holiday Inn Plaza La Chaudière	120	Intercity Packers Ltd.	120
Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	160	Intercon Security Limited	2 100
Holiday Inn Select Toronto Airport	230	Intergraph Canada Ltd.	195
Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd.	135	Intermap Technologies Corp.	120
Holiday Inn Toronto Yorkdale	200	Intertec Security & Investigation Ltd.	500
Honeywell Limited	3 000	Iron Ore Company of Canada	1 800
Hôpital Cité de la Santé de Laval	1 400	Irvin Industries Canada Limited	114
Hôpital du Saint-Sacrement	2 000	Irvine Equipment	300
Hôpital Laval	2 000	Irving Oil Limited	2 299
Hôpital Sainte Justine	4 000	Irving Shipbuilding Inc.	1 877
Hôtel Dieu Hospital	1 400	Island Farms Dairies	330
Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185	ISM Information Systems	18 794
Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	378	J&A Building Services Ltd.	650
Hôtel Wyndham Montréal/Compagnie Hospitalité Montréal	286	Jacques Whitford Limited & Affiliated Co	750
Houle Electric Ltd.	200	JH Ryder Machinery Ltd.	370
Howard Johnson Plaza Hotel Downtown	230	JL Richards & Associates Limited	100
Hub Meat Packers Ltd.	1 000	Joe's Janitorial Services Ltd.	115
Hummingbird Communications Ltd.	1 300	John Deere Limited	1 100
Husky Injection Molding Systems Ltd.	1 800	Johnson & Johnson Inc.	750
Husky Oil Limited	2 500	Johnson & Johnson Medical Products Inc.	200
Hyatt Regency Calgary	315	Johnson Controls LP	716
Hyatt Regency Vancouver	500	Jones Packaging Inc.	300
Hydro Agri Canada (Nutrite)	175	JTI-MacDonald Corp.	548
Hydrogenics Corporation	103	Justice Institute of British Columbia	285
Ian Martin Limited	900	KAO Infosystems Canada Inc.	130
IBI Group	230	Kaufman Footwear	1 140
IBM Canada Ltd.	18 658	Kaverit Steel and Crane	119
ICG Propane Inc.	1 500	Keilhauer Industries Ltd.	399
ICI Canada Inc.	1 628	Kelly Services (Canada) Ltd.	370
ICN Canada Limitée	145	Kimberly Clark Inc.	250
Ideal Revêtement Co Ltée	300	Klohn Crippen Consultants Ltd.	172
IDS Intelligent Detection Systems Inc.	225	Knoll North America Corporation	1 200
IKON Office Solutions Inc.	2 700	Kodak Canada Inc.	1 400
IMC (Canada) Global Ltd.	800	Kopras Investment Inc.	300
IMP Aerospace Components Ltd.	260	Kortex Computer	110
IMP Group Limited	1 130	KPMG Consulting LP	635
Imperial Oil Canada Limited	7 500	Kromar Printing Ltd.	130
Imprimeries Transcontinental Inc.	10 000	Krug Inc.	450
IMT Corporation	284	L.P. Royer Inc.	115
Indal Technologies Inc.	150	La Chemise Perfection Inc.	420
Induspac Group	300	Laboratoires Abbott Ltée	1 093
Industries Davie Inc.	300	Labstat International Inc.	108
Industries de Maintenance Empire Inc.	180	Laliberté et associés inc.	900
Industries Ocean Inc.	1 200	Lanier Canada Inc.	250
Inglis Limited	119	Lauzon T Ltee & Al	150
Inscape Systems Ltd.	450	LeBLANC Ltd.	369
Institut Armand Frappier	569	Lenbrook Industries Ltd.	140
	248		

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Emco Limited	700	GE Canada Inc.	4 059
EMJ Data Systems Ltd.	176	GE Capital Fleet Services	297
EMS Technologies Canada Ltée	644	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1 007
Entfield Cleaning Services Ltd.	115	GEAC Canada Limited	500
Engel Canada Inc.	500	General Chemical Canada Ltd.	500
Enseignes Imperial Signs div of Jim Pattison Industries Ltd.	230	General Motors of Canada Ltd.	26 000
Enterprise Rent A Car	141	General Motors of Canada Ltd. Diesel Division	1 245
Entreprises Dominion Blueline Inc.	225	Genicom Canada Inc.	184
Entretien JMP - 157481 Canada Inc.	100	Genpharm Inc.	395
Entrust Technologies Limited	700	Gescan	124
Enviro-Test Laboratories	100	Getronics Canada Inc.	400
Envocorp Inc. - National Paper Goods	180	GFS Canada Inc (Gordon Food Service)	400
Epson Canada Limited	180	Gibbard Furniture Shops Ltd.	130
Equifax Canada Inc.	1 007	Giffels Associates Limited	400
Ericsson Canada Inc.	1 900	Glaxo Wellcome Inc.	1 800
Ernst & Young LLP	3 440	Glentel Inc.	1 000
Esri Canada Ltd	105	Global Upholstery Co Inc.	1 100
Esselte Canada Inc.	200	GN Equipment Company Limited	500
Euclid Hitachi Heavy Equipment Ltd	276	GNB Batteries Canada Inc.	100
Evans Consoles Inc.	504	Golder Associates Ltd.	2 000
Eveready Canada	250	Goodfellow Inc.	700
Everest & Jennings Canadian Ltd	131	Goodyear Canada Inc.	4 377
Excaltur Learning Resource Centre	200	Gowling Lafleur Henderson LLP	450
Exide Canada Inc Battery Division	300	Grand & Toy Limited	2 405
Fairmont Le Château Frontenac	643	Grant Emblems Limited	150
Fairmont Le Reine Elizabeth	714	Grant Thornton LLP	1 000
Farmers Co-operative Dairy Limited	610	Graphic Controls Canada Ltd.	325
Federated Co-Operatives Ltd.	2 700	Graphic Resources	500
Fell Fab Products	150	Gray Forgings & Stamping Limited	139
Financial Collection Agencies (International) Inc	600	Groupe CGI Inc.	10 000
Finning International Inc.	250	Groupe Conseil Saguenay	150
Fisher Scientific Limited	370	Groupe IST Inc.	10 000
Fleet Industries Division of Fleet Aerospace	660	Groupe Lacasse Inc.	700
Ford Motor Co of Canada Ltd.	16 000	Groupe LGS Inc.	650
Forintek Canada Corporation	187	Groupe Santé Médixys Inc.	3 000
For-Net Inc.	900	Guillevin International Inc.	1 321
Forster Restaurant & Food Services	300	HA Simons Ltd.	900
Franklin Empire Inc.	260	Harbour Towers Hotel	109
Freed & Freed International Ltd	220	Harper Detroit Diesel Limited	150
Friede Goldman Newfoundland Limited	500	Harris & Roome Supply Limited	200
Friesens Corporation	700	Harris Farnon Canada	600
Frisco Bay Industries du Canada Limitee	170	Hatch Associates Ltd	500
Frontier Confortech (Canada) Inc	165	Haworth Ltd.	170
Fuji Photo Film Canada Inc.	200	Hay Management Consultants Ltd	130
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	2 262	Hemosol Inc.	177
Future Electronics Inc.	2 417	Herman Miller Canada Inc.	150
G. A. Boulet Inc.	155	Hermes Electronics Inc.	408
Garda du Canada	3 000	Héroux Inc.	500
Garlock of Canada Ltd.	271	Hertz Canada Limited	480
Gaz Métropolitain Inc.	1 374	Hewitt Equipment Ltée	900
GBB Buck Consultants Ltd	280	Hewlett Packard (Canada) Ltd.	1 800

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
Collège Ahuntsic	800	DecisionOne Corporation	242
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick-Bathurst	300	Delcan Corporation	500
Collège universitaire de Saint-Boniface	140	Dell Computer Corporation	500
Colliers MacAulay Nicolls Inc	400	Deloitte & Touche LLP	200
Columbus McKinnon Limited	175	Delphi Solutions Corp.	200
Com Dev Ltd	650	Delta Hotels & Resorts	7 200
Comcare Health Services	6 000	Derlan Aerospace Canada Ltd	250
Comfort Inn - Airport	100	Deschênes & Fils Ltée	316
Communications Québecor Inc	13 100	Dessau-Soprin Inc.	850
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	1 900	Detroit Diesel Allison BC Ltd.	190
Compugen Systems Ltd.	430	Detroit Diesel Allison Canada Est Inc	100
Computer Associates Canada Ltd	170	Develcon Electronics Ltd.	140
Computer Sciences Canada Inc	700	Dictaphone Canada Ltd	124
Computing Devices Company	1 200	Diemaco (1984) Inc	245
Compware Corporation of Canada	132	Dillon Consulting Limited	330
Concordia University	2848	DISCO Tissus De Performance	641
Conestoga-Rovers & Associates Limited	1 000	Distal Inc.	250
Connaught Laboratories Limited	1 000	Dominion Hotel	111
Connors Bros Limited	1 500	Domtar Eddy Specialty Paper	600
Conor Pacific Environment Technologies	100	Domtar Inc.	8 000
Consolidated Service Industries Corporation	180	Dorus Building Cleaning Co Ltée	600
Consoltech Inc.	853	Dorothea Knitting Mills Ltd	300
Cookshirerex Inc	150	Doubletex Inc.	500
Corel Systems Corporation	500	Dover Industries Limited	525
Cornav Presentation Group	240	DownEast Communications	233
Corporate Express Canada Inc.	1 000	Drake International Inc	3 300
Corporate Health Consultants Ltd.	500	DRS Flight Safety and Communications	346
Corporation 3-Soft Inc.	107	DRT Systems International	130
Corporation de l'École Polytechnique	1 000	Dufferin Construction Company	250
Corporation Technologies Elcon	350	Duo Communications of Canada Ltd	168
CPI Canada	225	Duport Canada Inc	4 300
Crane-Drummond Inc.	1 187	Durham Furniture Inc.	580
Crane Canada Inc.	393	DV 4 Systems Inc	200
Crowne Plaza Toronto Centre	370	Dynamic Maintenance Ltd	200
CS Brooks Canada Inc.	890	Dynex Facility Services Inc.	150
Cutter-Hammer Engineering Services Division	100	E S Fox Limited	240
Cummins Est du Canada Inc	290	Eagle-Picher Energy Products Corporation	1 000
Cummins Mid Canada Ltd	128	Earth Tech (Canada) Inc.	180
Cummins Ontario Inc	100	Eastern Bakeries Limited	300
D. Bertrand et Fils Inc	184	EBA Engineering Consultants Ltd	550
DaimlerChrysler Canada Ltd.	14 200	EBCO Industries Ltd	350
Dairyworld Foods	2 500	École de Langues de l'Estrie Inc.	300
Dalhousie University	4 200	Edmonton Meat Packing Ltd.	300
Dalsa Inc	200	EDS Canada Inc.	150
Danka Canada Inc.	700	EduLink Canada Corporation	1 507
Data Business Forms	1 325	EECOL Electric Ltd.	500
Data General (Canada) Co.	135	Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	500
Datacard Canada Inc	100	Electro Sonic Inc	290
Davey Tree Services A Division of Davey Tree	150	Electrohome Limited	400
De Havilland Inc	6 000	Eli Lilly Canada Inc.	391
		EMC Corporation of Canada	500
			200



Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
BFGoodrich Landing Gear Division, Oakville	592	Canadian Standards Association	850
Biochem Pharma Inc.	428	Canadian Technical Tape Ltd	100
Biorex Inc.	125	Canadian Waste Services Inc.	3 686
Black & McDonald Limited	1 200	Canamera Foods	782
BOC Canada Limited	496	Cancer Care Ontario	2 400
Bodycote Ortech Inc.	190	Canon Canada Inc.	350
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd	285	Caris-Universal Systems Ltd.	108
Boeing Canada Technology	850	Carleton University	2 000
Boeing Canada Technology	650	Carrier Canada Limited	450
Bolands Limited	200	Carsen Group Inc.	142
Bombardier Aéronautique	17 401	Carswell Publishing, a Division of Thomson Canada	587
Bombardier Inc.	24 200	Cartem Inc.	155
Boulangerie Lanthier Ltée/Lanthier Bakery Ltd.	151	Carter-Horner Inc.	230
Boulevard Produits de Bureau Inc.	335	Cascades East Angus Inc	300
Boyar Inc.	150	Castrol Canada Inc	135
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc	5 686	Catholic Social Services	749
Bowdens Media Monitoring Limited	270	CBCL Limited	150
Brampton Engineering Inc	114	CCH Canadian Limited	400
Bridge Brand Food Services Ltd	689	CDI Corporate Education Services	180
Bridgestone Firestone Canada Inc.	1 800	CEGEP Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Bristol Aerospace Ltd	1 500	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
Bristol Myers Squibb Canada Inc	450	Central Health Services/Retirement Residences Inc.	1 600
Brook Enterprises Inc	130	Central Precision Limited	158
Brookfield Lepage Johnson Controls	1 500	Centre de recherche industrielle du Québec	337
Brother International Corporation Ltd.	136	Centre Hospitalier Universitaire de Québec	7 000
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Century Building Services A Div of Century Distributing Inc.	140
BTI Canada	900	Century Sales & Service Limited	290
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	151	CF Group Inc.	160
Burns Int'l Security Services Limited	3 205	CH2M Gore & Storrle Limited	400
Burnsand	237	Champion Road Machinery Ltd	827
C & D Cleaning and Security Co	180	Château Cartier Resort	271
Cablecom Int'l Network Cabling Inc.	180	Chaussures STC Inc.	125
CAE Electronics Ltd.	4 200	Chemise Empire Ltée	115
Caletéria de la Capitale Inc	350	Chemise JML Ltée	215
Caisse centrale Desjardins	250	Chesapeake Display and Packaging	101
Callian Limited	110	Chevron Canada Limited	500
Camco Inc	2 000	Chimo Hotel Ottawa Inc	160
Camosun College	1 000	Chip Reit No.32 Operations Ltd.	220
Campbell Ford Sales Ltd.	130	Chubb Security Canada Inc	700
Canac Marquis Grenier Ltée	500	CIMA Société d'Ingénierie	425
Canad Corporation of Manitoba Inc.	1 300	Cisco Systems Canada Co.	355
Canada Bread Company, Limited	2 997	Clariant (Canada) Inc.	150
Canada Capital Building Services Ltd.	120	Clarica Life Insurance Company	7 500
Canada Catering Co Limited	995	Cleyn & Tinker Inc.	634
Canada Cordage Inc.	130	CMC Electronique Inc.	1 171
Canadian Bank Note Co Ltd	500	Coast Hotels Limited	800
Canadian Bank Note Co Ltd	250	Coast Paper	150
Canadian Blue Bird	125	Cochrane Group Inc.	300
Canadian Buttons Limited	16 500	Cognicase Inc.	2 800
Canadian Corps of Commissioners	1 637	Cognos Inc.	1 100
Canadian Linen and Uniform Service	700	Collectcorp Group of Companies	300
Canadian Niagara Hotels Inc.			

Employeurs	# Employés	Employeurs	# Employés
3M Canada Company	2 257	APG Solutions Technologie Inc.	200
ABB Canada Inc.	2 628	Apotex Inc.	450
ABB-Bomem Inc.	180	Apple Canada Inc.	121
Accenture Inc.	1 200	APV Canada Inc.	118
Acco Canada Inc.	212	Aramark Canada Ltd.	12 000
Acklands-Grainger Inc.	2 171	Arborite division de/of Premark Canada Inc.	200
Acres International Limited	680	Archive Iron Mountain	200
Acrodex Inc.	250	Armtec Construction Products	780
Action International Inc.	699	Arteif Furniture Manufacturing Inc.	250
Adcom Inc.	120	Arthur Andersen LLP	1 077
Adecco Employment Services Limited	445	Ash Temple Ltd.	1 800
ADGA Group Consultants Inc.	350	Ashland Canada Corp.	485
ADI Group Inc.	120	Associated Engineering Alberta Ltd.	523
ADM Agri Industries Ltd.	985	Astrazeneca Canada Inc.	104
Adobe Systems Inc.	362	AT&T Corp.	1 500
ADT Security Services Canada Inc.	1 200	Atco Structures Inc.	2 420
AGAT Laboratoires Ltd.	250	Atlantic Blue Cross Care	460
Agia Inc.	253	Atlantic Building Cleaning Limited	675
Agilent Technologies Canada Inc.	253	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	470
AGRA Momenco Inc.	315	Atlantic Wholesalers Limited	278
Ahearn & Soper Inc.	1 200	Atlantis Systems International	7 000
Air Liquide Canada Ltée	135	Atlas Specialty Steels Div. of Sammi Atlas	166
Air Products Canada Ltd.	2 000	Avcorp Industries Inc.	665
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	350	Aventis Pharma Inc.	600
AIT Corporation	125	Avery Dennison Canada Inc.	657
Ailion Canada Inc.	115	Avis Canada	220
Alberta Cancer Board	120	Avnet International Canada Ltd.	785
Alberta Research Council	1 100	Axidata Inc.	177
Alcatel Canada Inc.	559	Azon Canada Inc.	220
Algonquin College of Arts & Technology	900	Babcock & Wilcox Canada	105
Aliments Martel Inc.	1 300	Baldard Power Systems Inc.	1 000
All Care Health Services Limited	445	BancTec (Canada) Inc.	700
Allied International Credit Corp.	275	Barton Supplies Limited	130
Allied Shipbuilders Ltd.	220	Barnes Security Services Limited	280
Alliedsignal Aerospace Canada	109	Barringer Research Ltd.	873
Alstom Canada Inc. Appareillage haute tension	1 142	Bartle & Gibson Ltd.	140
Alumicor Limited	250	Basic Technologies Corporation	140
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	200	Baxter Corporation	266
Amidahl Canada Limited	160	Baxter Foods Limited	170
Amec Earth & Environmental Ltd.	138	Bayer Inc.	1 200
Amex Canada Inc.	900	BDO Dunwoody LLP	390
Amphenol Canada Corporation	3 700	BDP Business Data Services Limited	2 315
AMS Management Systems Canada Inc.	150	Beaulieu Canada	2 000
Anachemia Canada Inc.	142	Beckman Coulter Canada Inc.	750
Andrew Sheret Ltd.	123	Becton Dickinson Canada Inc.	1 700
Anicom	220	Bee Clean Building Maintenance Inc.	189
Anixter Canada Inc.	285	Bell Helicopter Textron	320
Aoco Limited	350	Belron Canada Inc.	400
AON Reed Stenhouse Inc.	300	Ben's Limited	1 400
APG Solutions & Technologies Inc.	1 500	Best Cleaners & Contractors Ltd.	861
	400	Beitz Dearborn Inc.	557
			400
			180

**LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL LE 31 MARS 2001**  
*LRTFP I-2 Organismes de services spéciaux "Employeurs Distincts" 2001*

Ministère/Organisme	Ensemble des employés #	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Agence des douanes et du revenu du Canada	47 083	27 681	58,8	883	1,9	2 380	5,1	3 957	8,4
Agence canadienne d'inspection des aliments	4 800	2 026	42,2	72	1,5	163	3,4	331	6,9
Agence de soutien du personnel des forces canadiennes	2357	1 506	63,9	35	1,5	45	1,9	31	1,3
Commission canadienne de sûreté nucléaire	445	172	38,7	15	3,4	8	1,8	60	13,5
Service canadien du renseignement de sécurité	2091	945	45,2	27	1,3	48	2,3	148	7,1
Centre de la sûreté des télécommunications	929	311	33,5	10	1,1	32	3,4	17	1,8
Office national de l'énergie	299	166	55,5	7	2,3	13	4,3	29	9,7
Office national du film du Canada	464	276	59,5	6	1,3	7	1,5	31	6,7
Conseil national de recherches Canada	3426	1 156	33,7	30	0,9	106	3,1	434	12,7
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	263	193	73,4	4	1,5	13	4,9	13	4,9
Bureau du Vérificateur général du Canada	528	272	51,5	9	1,7	16	3,0	32	6,1
Bureau du surintendant des institutions financières du Canada	404	190	47,0	3	0,7	19	4,7	61	15,1
Parcs Canada	4538	1 783	39,3	210	4,6	136	3,0	52	1,1
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	147	101	68,7	3	2,0	8	5,4	5	3,4
Opérations des enquêtes statistiques	2136	1 719	80,5	41	1,9	101	4,7	184	8,6
<b>Total</b>	<b>69 910</b>	<b>38 497</b>	<b>55,1</b>	<b>1 355</b>	<b>1,9</b>	<b>3 095</b>	<b>4,4</b>	<b>5 386</b>	<b>7,7</b>



Ministère/Organisme	Ensemble des employés #	Femmes #	%	Autochtones #	%	Personnes handicapées #	%	Membres des minorités visibles #	%
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	329	178	54,1	22	6,7	31	9,4	35	10,6
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	308	169	54,9	3	1	7	2,3	12	3,9
Commission nationale des libérations conditionnelles	280	224	80	15	5,4	15	5,4	17	6,1
Bureau du Directeur général des élections	260	121	46,5	3	1,2	9	3,5	9	3,5
Office des transports du Canada	245	139	56,7	4	1,6	18	7,3	10	4,1
Solliciteur général Canada	236	134	56,8	10	4,2	9	3,8	6	2,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	211	72	34,1	1	0,5	10	4,7	10	4,7
Commission canadienne des droits de la personne	208	139	66,8	8	3,8	27	13	19	9,1
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	155	99	63,9	7	4,5	12	7,7	13	8,4
Bureau d'information du Canada	145	85	58,6	2	1,4	5	3,4	3	2,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	145	88	60,7	2	1,4	12	8,3	6	4,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	126	73	57,9	2	1,6	9	7,1	7	5,6
Cour canadienne de l'impôt	119	77	64,7	5	4,2	7	5,9	6	5
Commissariat aux langues officielles	118	71	60,2	5	4,2	5	4,2	3	2,5
Centre canadien de gestion	117	79	67,5	5	4,3	3	2,6	4	3,4
Condition féminine Canada	105	99	94,3	2	1,9	8	7,6	14	13,3
Tribunal canadien du commerce extérieur	84	42	50	0	0	2	2,4	4	4,8
Conseil canadien des relations industrielles	79	55	69,6	1	1,3	3	3,8	3	3,8
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	65	40	61,5	3	4,6	2	3,1	1	1,5
Commission canadienne du lait	59	32	54,2	0	0	0	0	2	3,4
Bureau du Canada pour le millénaire	45	33	73,3	0	0	2	4,4	0	0
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	36	22	61,1	0	0	1	2,8	4	11,1
Commission mixte internationale	29	11	37,9	0	0	0	0	1	3,4
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	13	61,9	0	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	18	7	38,9	0	0	0	0	0	0
Conseil national des produits agricoles	16	9	56,3	0	0	0	0	0	0
Secrétariat de l'ALENA - Section canadienne	10	5	50	0	0	0	0	2	20
Greffé du Tribunal de la concurrence	10	7	70	0	0	2	20	0	0
Commission du droit du Canada	9	7	77,8	1	11,1	0	0	0	0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	5	71,4	0	0	0	0	0	0
Commission du droit d'auteur Canada	5	2	40	0	0	0	0	1	20
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	4	100	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>149 586</b>	<b>78 212</b>	<b>52,1%</b>	<b>5 316</b>	<b>3,6%</b>	<b>7 621</b>	<b>5,1%</b>	<b>9 143</b>	<b>6,1%</b>

Ministère/Organisme	Ensemble des employés #	Femmes #	%	Autochtones #	%	Personnes handicapées #	%	Membres des minorités visibles #	%
Développement des ressources humaines Canada	22 856	16 131	70,6	774	3,4	1 881	8,2	1 457	6,4
Défense nationale	16 710	6 050	36,2	426	2,5	902	5,4	639	3,8
Service correctionnel Canada	13 533	5 480	40,5	592	4,4	452	3,3	403	3
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	11 460	5 781	50,4	249	2,2	660	5,8	803	7
Pêches et Océans Canada	9 334	2 663	28,5	168	1,8	182	1,9	247	2,6
Santé Canada	7 382	4 902	66,4	502	6,8	345	4,7	747	10,1
Statistique Canada	5 973	3 093	51,8	126	2,1	317	5,3	564	9,4
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 916	2 641	44,6	140	2,4	234	4	378	6,4
Environnement Canada	5 022	1 973	39,3	90	1,8	185	3,7	361	7,2
Industrie Canada	4 979	2 414	48,5	115	2,3	275	5,5	369	7,4
Citoyenneté et Immigration Canada	4 474	2 790	62,4	104	2,3	287	6,4	573	12,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 302	3 333	77,5	176	4,1	251	5,8	193	4,5
Transports Canada	4 143	1 716	41,4	78	1,9	141	3,4	241	5,8
Ressources naturelles Canada	4 049	1 497	37	66	1,6	130	3,2	283	7
Ministère de la Justice Canada	3 646	2 356	64,6	118	3,2	170	4,7	244	6,7
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 530	2 160	61,2	1 031	29,2	102	2,9	169	4,8
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 506	1 626	46,4	76	2,2	118	3,4	201	5,7
Anciens Combattants Canada	3 378	2 305	68,2	95	2,8	186	5,5	201	6
Patrimoine canadien	1 542	1 048	68	51	3,3	67	4,3	104	6,7
Commission de la fonction publique du Canada	1 392	918	65,9	43	3,1	102	7,3	110	7,9
Agence canadienne de développement international	1 363	788	57,8	25	1,8	66	4,8	105	7,7
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	953	589	61,8	18	1,9	63	6,6	55	5,8
Ministère des Finances Canada	948	462	48,7	12	1,3	33	3,5	63	6,6
Bureau des passeports	894	649	72,6	23	2,6	35	3,9	104	11,6
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	844	569	67,4	24	2,8	41	4,9	177	21
Commission canadienne des grains	685	211	30,8	26	3,8	44	6,4	53	7,7
Bureau du Conseil privé	669	399	59,6	19	2,8	30	4,5	19	2,8
Archives nationales du Canada	646	320	49,5	23	3,6	40	6,2	13	2
Agence de promotion économique du Canada atlantique	466	256	54,9	8	1,7	21	4,5	4	0,9
Bibliothèque nationale du Canada	449	294	65,5	15	3,3	24	5,3	25	5,6
Grefte de la Cour fédérale du Canada	418	273	65,3	8	1,9	27	6,5	22	5,3
Agence spatiale canadienne	404	152	37,6	4	1	7	1,7	39	9,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	386	232	60,1	6	1,6	22	5,7	12	3,1

## **Annexe D :** La fonction publique fédérale et le Programme de contrats fédéraux

Les données concernant la fonction publique fédérale contenues dans ce rapport couvrent l'année fiscale qui s'est terminée le 31 mars 2001. Les données concernant les Agences spéciales contenues dans ce rapport sont celles qui étaient les plus récentes lors de sa rédaction. Dans certains cas ces données datent d'il y a deux ans. Les données concernant le Programme de contrats fédéraux contenues dans ce rapport couvrent l'ensemble de l'année 2001.



changements nécessaires. Chaque employeur doit soumettre à temps un rapport exact et complet pour que la CCDP dispose de données fiables et que le ministre du Travail puisse soumettre son rapport annuel au Parlement.

Le cinquième point concerne les écarts anormaux entre les statistiques des deux derniers exercices (au point de vue de la représentation, de l'embauche, des cessations d'emploi et des promotions). L'employeur obtient un point s'il explique clairement ces écarts ou s'il prend la peine de préciser qu'il n'y en a pas.

### Exemples

**L'employeur X** a soumis, le 30 mai, un rapport annuel comprenant un compte rendu des mesures prises, des résultats obtenus et des consultations effectuées. Il explique aussi pourquoi l'effectif de sa succursale québécoise est passé de 150 à 20 employés (« Seul le personnel administratif est resté au Québec, les autres employés ont été transférés à l'administration centrale ») et pourquoi son effectif total est passé de 1 100 à 2 900 employés (« L'employeur X a acquis deux autres entreprises durant l'année civile, soit . »). Cet employeur obtient le maximum de 5 points pour son rapport narratif.

**L'employeur Y** a soumis son rapport annuel le 15 juin. Le compte rendu narratif parle des mesures prises et des résultats obtenus, mais non des consultations effectuées. Les statistiques comportent des écarts importants par rapport à l'année précédente qui ne sont pas expliqués dans le compte rendu. Cet employeur obtient 2 points et il en perd 3 :

- pour n'avoir pas respecté l'échéance législative du 1<sup>er</sup> juin;
- pour n'avoir pas parlé des consultations qu'il a effectuées;
- pour n'avoir pas expliqué les écarts de la partie statistique de son rapport.

Le personnel de DRHC signale aux employeurs les éléments absents de leur compte rendu narratif dans les 30 jours suivant la réception de leur rapport. Les employeurs peuvent fournir ces éléments pour récupérer les points correspondants. DRHC ne vérifie pas le contenu des comptes rendus, c'est la CCDDP qui le fait dans le cadre de ses vérifications. Cependant, DRHC vérifie, par exemple, si l'employeur n'a pas soumis le même compte rendu que l'année précédente sans faire les

L'article 18 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi stipule que :

18. (6) L'employeur ajoute dans son rapport les éléments suivants :

a) l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus;

b) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi.

Comme les rapports statistiques sont cotés, les comptes rendus narratifs sont évalués au moyen de l'Indice des bonnes pratiques (l'IBP), qui indique sommairement dans quelle mesure l'employeur s'est acquitté de l'obligation de soumettre à temps un compte rendu narratif portant sur les mesures qu'il a prises, les résultats qu'il a obtenus et les consultations qu'il a effectuées. L'Indice ne permet pas cependant d'évaluer ces mesures, ces résultats et ces consultations. La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) utilise les rapports statistiques et les comptes rendus narratifs des employeurs pour vérifier leur conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

- L'IBP est une échelle de zéro à cinq points. Pour obtenir le premier point, l'employeur doit remettre son rapport narratif annuel à temps, c'est-à-dire entre le 2 janvier et le 1<sup>er</sup> juin. Ensuite, il peut mériter un point pour chacun des trois éléments suivants, s'il l'inclut dans son compte rendu :
1. Les mesures qu'il a prises pour améliorer la situation des groupes désignés (un point);
  2. Les résultats qu'il a obtenus grâce aux mesures prises l'année précédente (un point);
  3. Les consultations qu'il a tenues avec les représentants des employés, y compris les syndicalistes (un point).





NOM DE SALARIÉS	NOMBRE DE SALARIÉS	FEMMES	AUTOCHTONES	PERSOMNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR

INDICATEUR	POINTS OBTENUS	MAXIMUM DE POINTS
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	11	16
Notation	11 sur 16	B

B3 - EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICE	INTERPRÉTATION
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	Bon résultat
C	60-69	Résultat de modéré à inférieur à la moyenne
D	<60	Résultat médiocre
Z	0	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné
L	-	Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	-	Rapport non reçu.

B2 - INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ

NOTE	INDICATEURS 1 À 6	INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS	INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

NOMBRES SIGNIFICATIFS PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES

B2 • SOMMAIRE DES RÉSULTATS ET DE LA NOTATION

## Situations spéciales

regu). Si un employeur compte moins de 10 salariées à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B\*).

### Problème de l'absence de représentation

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

### Problème de l'absence d'activité

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

### Problème des faibles nombres

Si des nombres très faibles (moins de cinq salariées) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

## Résultat de la notation

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

#### Barème pour l'indicateur 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimité, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimité, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

Ratio entre les promotions et la représentation :

$$(12 \% / 10 \%) \times 100 = 120 \%$$

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

#### Indicateur 6 - Cessations de Fonctions

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

#### Barème pour l'indicateur 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

$$25 / 200 = 12,5 \%$$

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

$$90 / 1\,000 = 9 \%$$

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

$$12,5 \% / 9 \% = 1,39$$

(soit environ 140 %).



Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariées de la société Triple T, on procède comme suit :

- Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.
- Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.

Tranche	Résultat	Groupe désigné	Poids	Groupe témoin	Pourcentage	Poids	de représentation
\$50,000 et plus	3	29 %	0,87	30 %	0,9		
de 30 000 \$ à 49 999 \$	2	65 %	1,10	60 %	1,2		
Moins de 30 000 \$	1	16 %	0,16	10 %	0,1		
Total		100 %	2,13	100 %	2,20		

- Le résultat total de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le résultat total de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.
- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :
- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
  - Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
  - Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
  - Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

Indicateur 4 - Recrutements

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

Barème pour l'indicateur 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comparait 250 salariées au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

$$110 / 250 \times 100 = 44 \%$$

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

$$44 \% / 46 \% = 96 \%$$

- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :
- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
  - Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
  - Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.

Indicateur 5 - Promotions

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'est-à-dire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en

Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPME (voir le tableau ci-dessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

6	Cadres supérieurs
5	Cadres intermédiaires et autres administrateurs
4	Professionnels
3	Personnel semi-professionnel et technique
3	Surveillants
3	Contremaîtres
3	Personnel administratif et de bureau principal
3	Personnel spécialisé de la vente et des services
3	Travailleurs qualifiés et artisans
3	Personnel de bureau
2	Personnel intermédiaire de la vente et des services
2	Travailleurs manuels spécialisés
2	Autre personnel de la vente et des services
1	Autres travailleurs manuels

### Indicateur 3 - Écart Salarial

- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
  - Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
  - Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
  - Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.
- L'indice d'un groupe désigné équitablenent réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'employeur.
- Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 \$, de 30 000 \$ à 49 999 \$, et 50 000 \$ ou plus.

### Barème pour l'Indicateur 3

- Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :
- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 \$ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 \$ à 49 999 \$.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 \$.



Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :

- L'effectif d'un employeur reflèterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

### Indicateur 1 - Représentation

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés. Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

#### Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

### Barème pour l'indicateur 1

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.

### Indicateur 2 - Concentration

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentation est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

#### Exemple

- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

#### Exemple

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

### Barème pour l'indicateur 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPFME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la



# Annexe B : Méthodologie de notation

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;
- fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

## Notation et indicateurs

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont

attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumise annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

Bien que le fait d'égaliser ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont déficientes du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

1<sup>er</sup> janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

### **Région métropolitaine de recensement (RMR)**

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

### **Répartition**

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

### **Représentation**

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

### **Secteur industriel**

La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

### **Variation de la représentation**

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.



## Concentration

Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

## Ecart salarial

Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

## Effectif ou effectif visé par la Loi

Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

## Population active canadienne

Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1<sup>er</sup> janvier 1995 et mai 1996 (moment du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le

## Calcul du salaire moyen

Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 \$ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 \$ et plus à 100 000 \$ et plus.

## Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi

Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

## Cessations de fonctions

Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.





SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES SELON LE SEXE, 1999 ET 2001			
	1999	2000	2001
Hommes dans une minorité visible	92,4 %	92,8 %	92,2 %
Femmes dans une minorité visible	96,4 %	96,4 %	95,1 %

En 2001, l'écart salarial entre les hommes membres de minorités visibles et l'ensemble des hommes dans l'effectif visé par la Loi s'est réduit, tandis qu'il s'est accru entre les femmes membres de minorités visibles et l'ensemble des femmes. Les femmes appartenant à une minorité visible gagnaient un salaire correspondant à 95,5 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes comparativement à 96,4 % l'année précédente. Pour ce qui est des hommes appartenant à une minorité visible, leur salaire correspondait à 93,1 % du salaire de tous les hommes de l'effectif visé par la Loi, comparativement à 92,8 % un an auparavant.

POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 1999 ET 2001					
	1999 (%)	Variation 2000 (Points de %)	2000 (%)	Variation 2001 (Points de %)	2001 (%)
Hommes dans une minorité visible	36,2	2,7	38,9	2,7	41,6
L'ensemble des hommes	42,8	2,0	44,8	2,6	47,4
Femmes dans une minorité visible	16,9	3,2	20,1	1,9	22,0
L'ensemble des femmes	19,2	3,5	22,7	2,5	25,2

En 2001, 12,7 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 \$ comparativement à 8,6 % pour l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 41,6 % des hommes appartenant à des minorités visibles gagnaient 50 000 \$ ou plus, par rapport à 47,4 % pour l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes membres de minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 19,8 % d'entre elles gagnaient 30 000 \$ ou moins, comparativement à 17,8 % pour l'ensemble des femmes, ce qui représente un écart de 2,0 %. Cet écart était aussi

mince dans la tranche des 50 000 \$ ou plus : 22,0 % des femmes appartenant à une minorité visible se trouvaient dans ce groupe, comparativement à 25,2 % pour l'ensemble des femmes. Ces résultats montrent à nouveau que les femmes membres de minorités visibles se butent à deux obstacles : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes demeure en reste par rapport à l'ensemble des hommes, ce qui crée une stratification à double palier.

## PROMOTIONS

Le pourcentage des promotions qui ont été accordées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la *Loi* a augmenté, passant de 14,4 % en 2000 à 14,6 % en 2001. Ce pourcentage est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe au sein de l'effectif dans son ensemble (11,7 %). C'est également le plus haut taux observé depuis 1987, c.-à-d. depuis que la *Loi* exige la présentation de rapports. Cette augmentation est conforme à la tendance qui a commencé à se dessiner en 1993, avec un taux de 8,4 %. En 2001, le nombre de salariés membres de minorités visibles ayant obtenu une promotion s'est établi à 7 450 comparativement à 8 750 en 2000.

En ce qui concerne les promotions des membres de minorités visibles, près de neuf sur dix ont été accordées dans les secteurs des banques et des communications. Le reste était réparti entre le secteur des transports (6,9 %) et les « autres secteurs » (4,9 %). Le pourcentage de promotions obtenues par ce groupe est passé de 18,3 % à 18,9 % dans le secteur bancaire, soit le taux le plus élevé depuis 1987. Ce pourcentage a également augmenté dans les « autres secteurs » de 7,3 % à 9,2 %, mais a diminué dans le secteur des transports de 7,4 % à 6,3 % et dans celui des communications de 13,0 % à 12,1 %. Le pourcentage de promotions accordées aux membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la *Loi* s'est accru dans neuf catégories professionnelles. Cette hausse a été plus remarquable dans les catégories suivantes : cadres supérieurs (de 4,0 % à 5,4 %), cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 9,9 % à 10,8 %), personnel administratif et de bureau (de 19,3 % à 21,6 %) et autre personnel de la vente et des services (de 6,9 % à 10,8 %). Le pourcentage des promotions a diminué dans cinq catégories, plus particulièrement dans celles des contremaîtres et travailleurs qualifiés et artisans (de 4,6 % à 3,9 %), du personnel de bureau (de 16,7 % à 15,3 %) et du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 12,8 % à 9,4 %).

## CESSATIONS DE FONCTIONS

En 2001, plus de 9 850 salariés membres de minorités visibles ont cessé d'exercer leurs fonctions. Il s'agit là de près de 500 personnes de plus qu'en 2000. Par rapport au nombre total de cessations de fonctions, les employés assujettis à la *Loi* ont mis fin à l'emploi d'un moins grand pourcentage de salariés membres de minorités visibles pendant l'année de référence comparativement à 2000 (10,6 % par rapport à 11,0 %). Si on examine les données par secteur, on constate que celui des banques a compté pour 35,6 % de toutes les cessations de fonctions pour ce groupe de salariés; venaient ensuite le secteur des communications avec 34,8 %, celui des transports avec 23,8 % et les « autres secteurs » avec 5,9 %. La proportion des membres de minorités visibles qui ont perdu leur emploi s'est accrue dans le secteur des transports (de 6,9 % à 7,8 %) et dans les « autres secteurs » (5,6 % à 5,8 %), mais elle a diminué dans les secteurs des banques (de 14,5 % à 13,8 %) et des communications (12,7 % à 12,5 %). En 2001, dans l'effectif visé par la *Loi*, le nombre de salariés membres de minorités visibles recrutés a été supérieur au nombre des membres de ce groupe qui ont perdu leur emploi, l'écart étant de 3 900. Cela est conforme à la tendance observée depuis 1995. Au cours de la période allant de 1995 à 2000, le nombre de recrutements a été supérieur à celui des cessations de fonctions chaque année, ce qui a donné un résultat net cumulatif de 9 300 salariés.

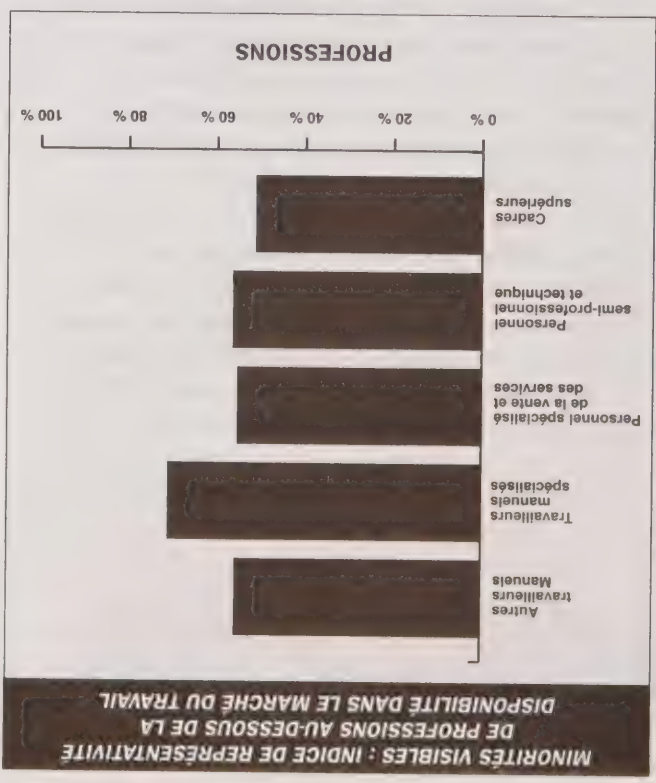
qualifiés et artisans (de 2,8 % à 4,3 %). Des diminutions ont été observées dans cinq catégories, et de façon plus marquée dans celles du personnel administratif et de bureau (de 14,8 % à 12,4 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 14,8 % à 11,5 %).



# RECRUTEMENTS

En 2001, la proportion des membres de minorités visibles qui, parmi les nouveaux salariés, sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la Loi a augmenté par rapport à 2000 : elle a été de 12,6 % comparativement à 12,1 % l'année précédente. Il s'agit d'un autre record historique par rapport à 1997, où la proportion de recrutements était également de 12,1 %. Ce pourcentage se compare favorablement au taux de représentation, lequel est de 11,7 %. Plus de 13 700 membres de minorités visibles ont été embauchés pour faire partie de l'effectif visé par la Loi au cours de l'année de référence. Il s'agit du nombre le plus élevé de membres des minorités visibles recrutés. La dernière année record était 1989, où 10 600 membres de ce groupe avaient été recrutés, mais cela ne représentait que 10,1 % de l'ensemble des recrutements effectués cette année là; c'est la seule fois où le nombre de recrutements parmi les minorités visibles avait dépassé 10 000 personnes.

Le taux de recrutement des membres de minorités visibles a diminué dans le secteur des banques, mais s'est accru dans les trois autres grands



secteurs. Par rapport à l'ensemble des membres de minorités visibles recrutés, 37,3 % l'ont été dans le secteur des communications, 30,0 % dans le secteur des transports, 29,0 % dans celui des banques et seulement 3,6 % dans les « autres secteurs », soit une baisse marquée par rapport à 1999, année au cours de laquelle les « autres secteurs » comptaient pour près de 6,5 % de tous les recrutements chez les membres des minorités visibles. En 2001, le nombre de nouveaux salariés était important dans le secteur des communications, où il représentait 15,5 % de tous les employés recrutés dans le secteur, comparativement à 12,5 % l'année précédente. Le taux de recrutement des membres de minorités visibles était plus élevé dans le secteur des transports, où il est passé de 9,7 % à 10,0 %, mais plus faible dans le secteur des banques où il est tombé de 16,6 % à 13,8 %. En 2001, les « autres secteurs » ont recruté plus de membres des minorités visibles, ce taux est passé de 7,1 % à 8,2 % de l'ensemble des recrutements dans ces secteurs.

Près de 70,0 % de tous les membres de minorités visibles recrutés dans l'effectif visé par la Loi l'ont été dans trois catégories professionnelles, soit : les professionnels (12,6 %), le personnel de bureau (37,3 %) et les travailleurs manuels spécialisés (19,1 %). Le reste, soit 30,0 %, a été réparti inégalement entre les 11 autres catégories. Parmi les membres de minorités visibles, près de 8,1 % ont été embauchés dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services, 5,6 % dans celle des travailleurs qualifiés et artisans et 4,2 % dans la catégorie des cadres intermédiaires et autre administrateurs. Une proportion minime de membres des minorités visibles (moins de 0,1 %) ont été embauchés comme cadres supérieurs.

Le pourcentage des membres de minorités visibles qui sont venus s'ajouter à l'effectif visé par la Loi a augmenté dans neuf catégories professionnelles. Les augmentations les plus importantes ont été enregistrées dans les catégories suivantes : travailleurs qualifiés et artisans de 7,7 % à 13,8 %, cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 1,6 % à 3,3 %), cadres supérieurs (de 1,6 % à 3,3 %), cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 7,8 % à 9,1 %) et, enfin, contremaîtres - travailleurs

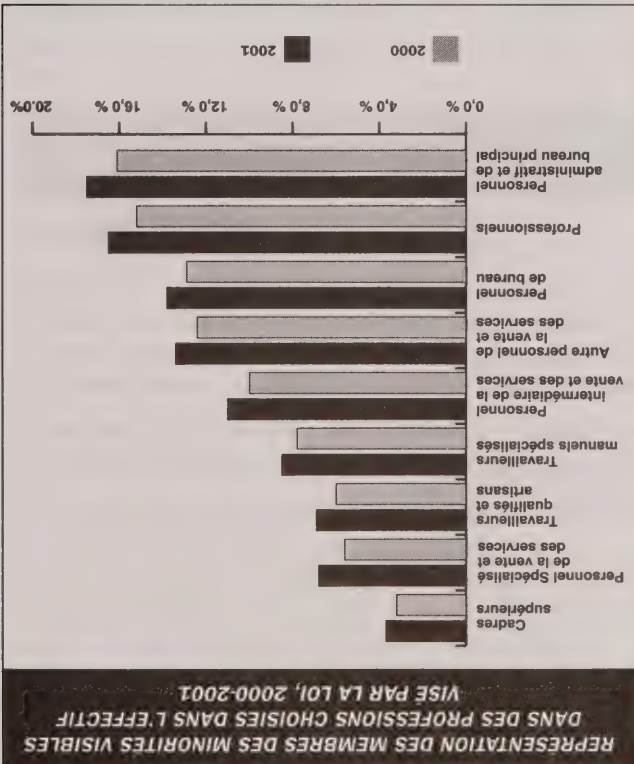
Par rapport à l'effectif visé par la Loi, la proportion des salariés appartenant à des minorités visibles s'est accrue dans neuf provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest, mais a diminué à Terre-Neuve et au Yukon. Cette proportion a augmenté considérablement en Ontario, où elle est passée de 15,4 % à 16,3 %, au Québec de 3,9 % à 4,7 %, en Colombie-Britannique de 15,8 % à 17,5 % et en Alberta de 7,6 % à 8,4 %. Seules les provinces de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont enregistré un taux de représentation supérieur à 10,0 %.

En 2001, sur dix membres des minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, près de neuf étaient concentrés dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres intermédiaires et autres administrateurs (7,7 %), les professionnels (17,7 %), le personnel administratif et de bureau (10,4 %), le personnel de bureau (36,1 %) et, enfin, les travailleurs manuels spécialisés (7,9 %). Cette répartition est plus ou moins la même depuis quelques années. Les membres des minorités visibles étaient relativement mieux représentés dans la catégorie des professionnels que les personnes appartenant aux autres groupes désignés. En 2001, plus de 20,2 % de l'ensemble des salariés membres des minorités visibles étaient des professionnels comparativement à 14,6 % pour les femmes, 12,0 % pour les Autochtones et 14,7 % pour les personnes handicapées. Toutefois, seulement 8,0 % des salariés membres de minorités visibles se retrouvaient dans les deux groupes de cadres, comparativement à 11,1 % pour l'ensemble de l'effectif; en ce qui concerne les autres groupes, les pourcentages étaient les suivants : 10,0 % chez les femmes, 9,1 % chez les personnes handicapées et 5,7 % chez les Autochtones.

La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi s'est accrue dans les 14 catégories professionnelles, et de façon plus marquée dans la catégorie des cadres supérieurs (de 3,2 % à 3,7 %), des professionnels (de 15,2 % à 16,5 %), du personnel administratif et de bureau (de 16,1 % à 17,5 %) ainsi que du personnel qualifié de la vente et des services (de 5,6 % à 6,8 %). La représentation de

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a atteint 11,7 % en 2001, ce qui correspond à 76,4 % de leur disponibilité prévue sur le marché du travail canadien, laquelle est de 14,0 %. Ce groupe demeure sous représenté dans 5 catégories professionnelles, à savoir : cadres supérieurs (51,2 % de leur disponibilité pour cette catégorie); personnel semi-professionnel et technique (56,3 % de leur disponibilité); personnel qualifié de la vente et des services (55,2 % de leur disponibilité); travailleurs manuels spécialisés (70,9 % de leur disponibilité); enfin, autres travailleurs manuels (55,7 % de leur disponibilité).

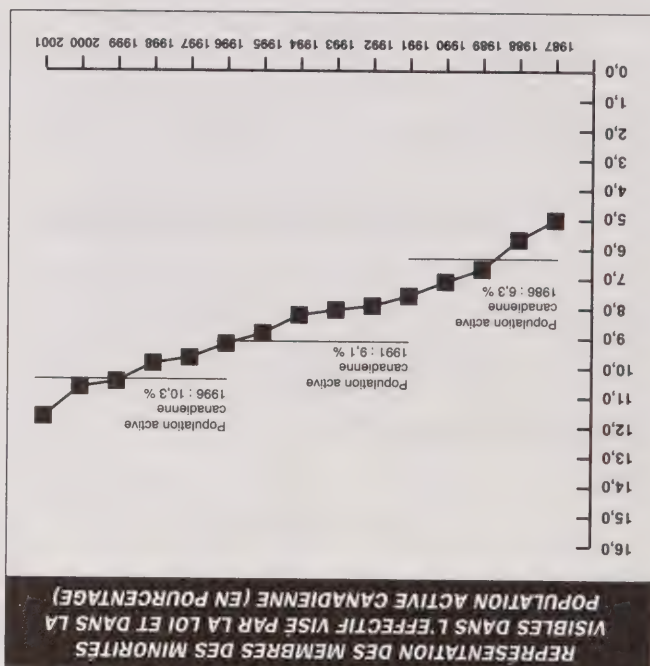




## 5.5 Les membres des minorités visibles

- En 2001, la représentation des membres des minorités visibles s'est à nouveau accrue de façon marquée.
- La part des recrutements et des promotions a été plus élevée pour ce groupe en 2001 qu'en 2000, et sa part des cessations de fonctions a été moins importante.
- L'écart entre le salaire des hommes membres de minorités visibles et celui de l'ensemble des hommes dans l'effectif s'est rétréci, mais cet écart s'est accru dans le cas des femmes membres des minorités visibles par rapport à l'ensemble des femmes.

### REPRÉSENTATION



banques et dans celui des transports en 2001. Dans le secteur bancaire, 45,3 % des salariés faisaient partie de ce groupe désigné; venaient ensuite le secteur des communications avec 31,5 %, celui des transports avec 18,3 % et les « autres secteurs » avec 4,8 %.

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans les quatre principaux secteurs d'activité en 2001. Une fois encore, c'est le secteur bancaire qui a eu le taux de représentation le plus élevé, soit 17,1 % en 2001 comparativement à 16,6 % en 2000. Dans les trois autres secteurs, les taux étaient les suivants : 10,9 % dans les communications, 7,9 % dans les « autres secteurs » et 7,6 % dans les transports.

Au cours de l'année de référence, près de 96,2 % des salariés membres de minorités visibles qui appartenaient à l'effectif visé par la Loi étaient concentrés dans quatre provinces, dans l'ordre suivant : Ontario, Colombie-Britannique, Alberta et Québec. Ensemble, les autres provinces et territoires regroupaient seulement 3,8 % de tous les salariés visés par la Loi appartenant aux minorités visibles. À lui seul, l'Ontario comptait les deux tiers des salariés de ce groupe au Canada. Il y avait en effet dans cette province 46 100 salariés membres de minorités visibles. La Colombie-Britannique en comptait 13 400 (ou 18,4 %). Le nombre de salariés appartenant aux minorités visibles était supérieur à 1 000 dans trois autres provinces, soit l'Alberta (5 300), le Québec (5 300) et le Manitoba (1 500).

En 2001, il y avait dans l'effectif visé par la Loi 74 100 membres de minorités visibles. Encore une fois, la représentation de ce groupe a augmenté, passant de 10,7 % en 2000 à 11,7 % en 2001. Il s'agit là d'une importante amélioration pour les membres des minorités visibles au cours des cinq dernières années. Toutefois, cette amélioration est plus faible que ne l'aurait laissé prévoir leur disponibilité de 14 % sur le marché du travail canadien, d'après les données du Recensement de 2001.

Près de huit salariés membres des minorités visibles sur dix travaillaient dans le secteur des



en 2001. Ce pourcentage a été de 17,7 % dans les « autres secteurs ». Au cours de l'année de référence, le pourcentage de salariés handicapés ayant perdu leur emploi a été moins élevé dans le secteur bancaire, où il est passé de 2,1 % à 1,9 %, et dans celui des communications (de 1,8 % à 1,7 %), mais plus élevé dans les « autres secteurs » (à 2,9 %) et celui des transports (1,7 %).

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En 2001, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi a été supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse dans la représentation de ce groupe. Il s'agit là d'une tendance, puisque le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 16 100 en 1995 à 14 500 en 2001. Pendant la période allant de 1995 à 2000, le nombre de cessations de fonctions a, chaque année, dépassé celui des recrutements et, en chiffres nets, 4 750 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

Au cours des six dernières années, les personnes handicapées étaient le seul groupe désigné à enregistrer plus de cessations de fonctions que de recrutements. En outre, les personnes handicapées étaient aussi le seul groupe désigné à avoir accusé une baisse nette au cours des 14 dernières années, sauf en 1989.

## PROMOTIONS

En 2001, dans l'effectif visé par la Loi, la proportion des promotions accordées aux personnes handicapées est demeurée stable à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation (2,3 %) et beaucoup plus faible que le record de 2,8 % enregistré en 1990. Depuis 1990, la proportion des promotions continue de diminuer dans ce groupe désigné. Le pourcentage des promotions pour ce groupe a augmenté dans le secteur des transports (de 1,9 % à 2,2 %) et dans celui des communications (de 1,6 % à 1,8 %), mais il est demeuré inchangé dans le secteur des banques, où il s'est établi à 1,9 %. Par ailleurs, ce pourcentage a diminué dans les « autres secteurs », passant de 2,4 % à 1,9 %.

## SALAIRES

En 2001, l'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes dans l'effectif visé par la Loi s'est élargi, s'établissant à 5,3 % (les hommes handicapés gagnaient un salaire représentant 94,7 % de celui de l'ensemble des hommes pour un emploi à plein temps, par rapport à 95,9 % en 2000). L'écart s'est rétréci entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes; il s'est établi à seulement 3,3 % (96,6 % en 2001 par rapport à 95,8 %). Le salaire moyen des hommes handicapés était de 54 900 \$ et celui des femmes handicapées de 51 150 \$.

**SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYES, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2001**

	Hommes handicapés	Femmes handicapées
Banques	100,5 %	98,5 %
Transports	96,4 %	98,4 %
Communications	89,8 %	89,3 %
Autres secteurs	93,7 %	91,8 %
TOUTS SECTEURS	94,3 %	96,6 %

Le pourcentage des hommes handicapés de l'effectif qui gagnaient 50 000 \$ ou plus était inférieur au pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif (40,5 % par rapport à 47,4 %). Par ailleurs, seulement 19,8 % des femmes handicapées touchaient une rémunération de 50 000 \$ ou plus, comparativement à 25,2 % pour l'ensemble des femmes de l'effectif. Dans la tranche de rémunération inférieure, seulement 7,5 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 \$ en moyenne par rapport à 8,6 % de l'ensemble des hommes, tandis que 18,4 % des femmes handicapées touchaient moins de 30 000 \$ en 2001 comparativement à 17,8 % de l'ensemble des femmes.

Parmi les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi, le pourcentage de cessations de fonctions s'est établi à 1,9 % en 2001, soit le même niveau que l'année précédente. Ce pourcentage a été inférieur au taux de représentation de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi, et beaucoup moins élevé que le taux maximal de cessations de fonctions enregistré en 1995 (2,5 %). Le pourcentage des cessations de fonctions est beaucoup plus élevé que celui des nouveaux salariés recrutés en 2001 (1,2 %). Le nombre de salariés handicapés ayant perdu leur emploi s'établissait à 1 750 comparativement à 1 800 en 2000.

Si on examine les données par secteur d'activité, on constate que les secteurs des banques, des communications et des transports comptent pour près de 27,0 % chacun du nombre total de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi

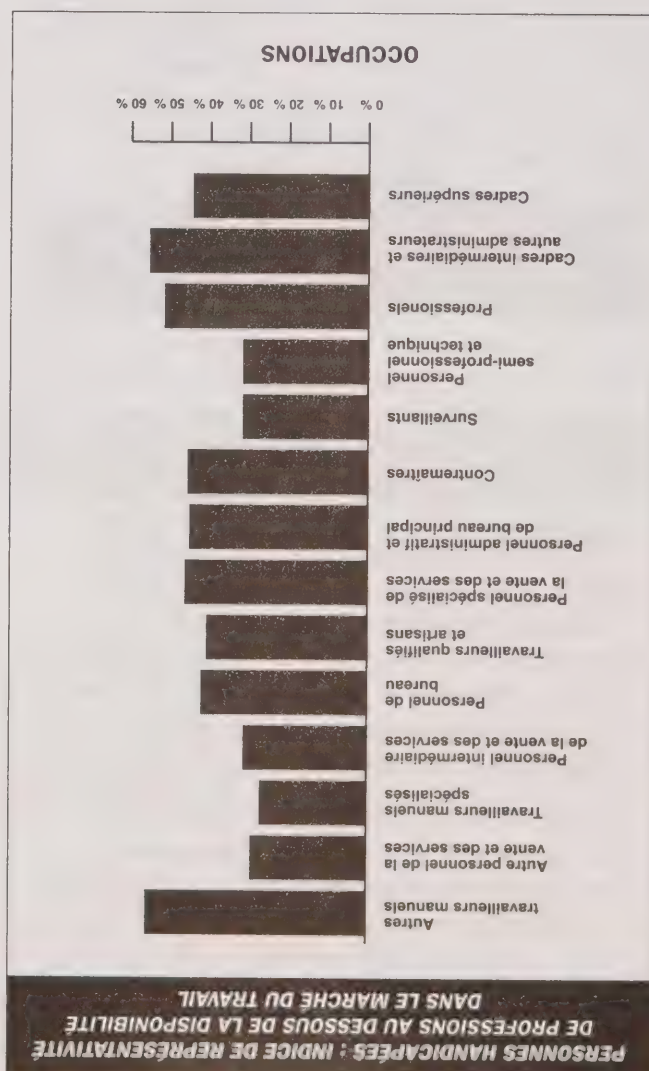
## CESSATIONS DE FONCTIONS

Le recrutement des personnes handicapées a augmenté, passant de 0,9 % à 1,7 % dans le secteur des transports et de 0,9 % à 1,1 % dans les « autres secteurs ». Le taux de recrutement a diminué dans le secteur des banques, passant de 1,1 % à 0,8 %, et dans celui des communications, où il est tombé de 1,0 % à 0,9 %.

En 2001, le recrutement des personnes handicapées s'est accru dans 7 professions et a diminué dans les 7 autres, par rapport à l'année précédente. Globalement, toutefois, le résultat a été positif, étant donné que les hausses ont été supérieures aux diminutions et que la part de ce groupe dans le recrutement a augmenté, s'établissant à 1,2 %. Le nombre de personnes handicapées embauchées a augmenté considérablement dans les catégories du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 0,7 % à 2,0 %), des travailleurs qualifiés et artisans (de 0,8 % à 2,3 %) et du personnel semi-professionnel et technique (de 0,8 % à 1,0 %). Par ailleurs, il y a eu une baisse du recrutement de ces personnes dans les catégories suivantes : cadres supérieurs (de 0,8 % à 0,7 %), personnel administratif et de bureau principal (de 1,4 % à 0,9 %) et, enfin, personnel spécialisé de la vente et des services (de 0,5 % à 0,2 %).

En 2001, la proportion des personnes handicapées parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la Loi est passée de 1,0 % à 1,2 %. Toutefois, elle ne cesse de suivre une tendance à la baisse amorcée en 1993, où elle était de 1,7 %. Les personnes handicapées sont le seul groupe où la proportion des personnes embauchées est de beaucoup inférieure au taux de représentation des salariés handicapés dans l'effectif (1,2 % par rapport à 2,3 %). En outre, l'actuelle proportion de personnes recrutées, soit 1,2 %, ne représente qu'une fraction de la disponibilité de ce groupe désigné sur le marché du travail canadien de 6,5 %. Il n'y a eu que 1 300 nouveaux salariés handicapés dans l'effectif visé par la Loi au cours de l'année de référence, ce qui correspond au nombre enregistré en 1989.

## RECRUTEMENTS





communications de 2,4 % à 2,3 %, mais est demeurée inchangée à 2,7 % dans les « autres secteurs ».

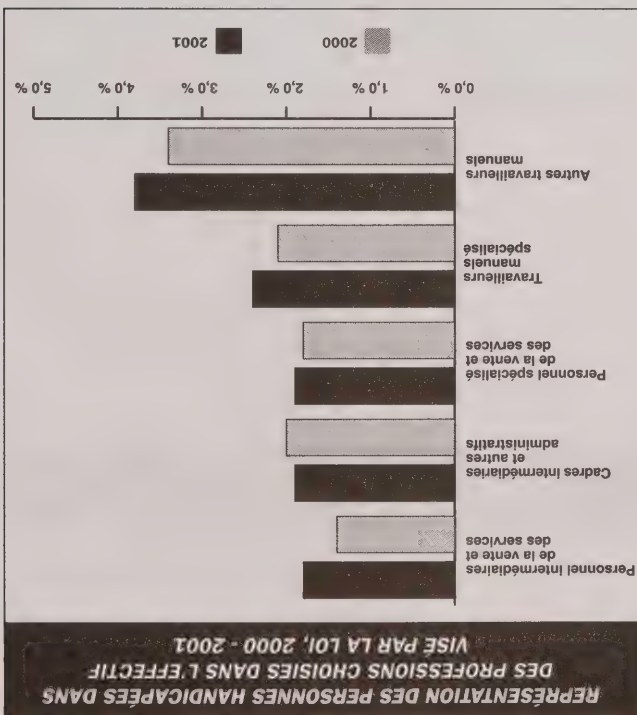
En 2001, c'est dans le secteur bancaire que la représentation des personnes handicapées a été la plus faible et que la baisse a été la plus marquée. La représentation des salariés handicapés, qui était de 2,0 % contraste vivement avec le taux de 4,1 % observé en 1990 dans ce secteur. Autre fait remarquable, le nombre de salariés handicapés dans le secteur bancaire est passé de 7 500 en 1990 à 3 900 en 2001.

Au cours de l'année de référence, près de 82,7 % de tous les salariés handicapés dans l'effectif visé par la *Loi* étaient concentrés dans quatre provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec. C'est l'Ontario qui venait en tête avec 43,9 % de tous les salariés handicapés, suivi par la Colombie-Britannique 14,6 %, l'Alberta 13,8 % et le Québec 10,4 %. En chiffres réels, la situation était la suivante : Ontario, 6 200 salariés handicapés; Colombie-Britannique, 2 100; Alberta, 1 950; Québec, 1 500. Ensemble, les provinces de l'Atlantique et les territoires situés dans le Nord comptaient 7,3 % des salariés handicapés de l'effectif visé par la *Loi*, tandis que les pourcentages étaient de 6,6 % pour le Manitoba et de 3,4 % pour la Saskatchewan.

La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la *Loi* a augmenté dans cinq régions et ce, dans une plus large mesure à Terre Neuve (de 2,1 % à 2,3 %) et au Québec (de 1,2 % à 1,3 %). Par contre, elle a diminué dans six régions et, de façon plus importante, en Saskatchewan (de 3,5 % à 3,3 %) et au Yukon (de 3,2 % à 2,6 %).

La représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté dans six catégories professionnelles et ce, dans une proportion plus importante parmi le personnel intermédiaire de la

vente et des services (de 1,4 % à 1,8 %) et chez les autres travailleurs manuels (de 3,4 % à 3,9 %). Elle a toutefois diminué dans les huit autres catégories, cette baisse étant plus importante dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 2,0 % à 1,9 %) et dans celle des professionnels (de 2,0 % à 1,9 %).



## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

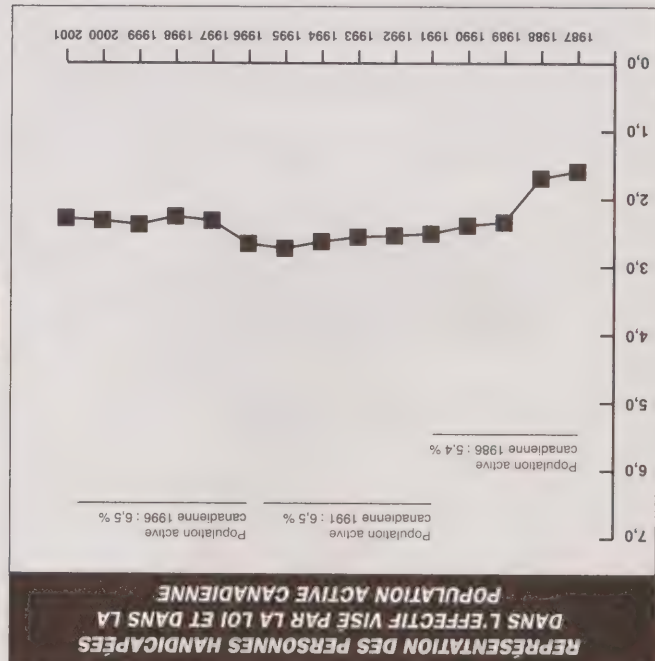
L'indice de représentativité correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. En 2001, cet indice, qui s'établissait à seulement 35,4 %, était très faible pour les personnes handicapées (2,3 % divisé par 6,5 %). La sous-représentation de ce groupe est persistante dans les 14 catégories professionnelles et l'est encore davantage dans 11 professions (où le taux de représentation correspond à moins de 50,0 % de sa disponibilité).



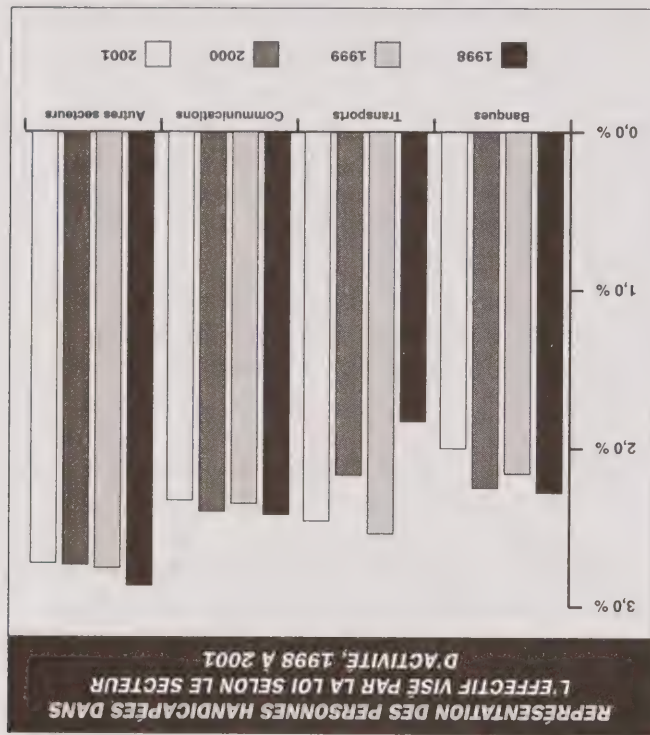
## 5.4 Les personnes handicapées

- Cette année, la représentation des personnes handicapées n'a pas changé, prolongeant une tendance à la diminution amorcée en 1996.
- La part des recrutements revenant aux personnes handicapées a été plus importante en 2001 alors que, du point de vue des cessations de fonctions et des promotions, elle est demeurée stable. Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est inquietant.
- En 2001, l'écart salarial entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes s'est rétréci, mais celui entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes s'est élargi.

### REPRÉSENTATION



En 2001, la représentation des personnes handicapées (2,3 %) dans l'effectif visé par la Loi est restée la même, prolongeant la tendance à la diminution amorcée en 1996. Il s'agit d'un taux beaucoup moins élevé que le maximum de 2,7 % enregistré en 1995. Au cours de la période de référence, l'effectif visé par la Loi s'est établi à 14 500 salariés, ce qui représente une baisse de 600 par rapport au niveau observé en 2000 et de 1 600 par rapport au niveau historique de 16 100 enregistré en 1995. Le taux de représentation de cette année fait assez mauvaise figure à côté du taux de disponibilité de ce groupe dans la population active canadienne, soit 6,5 %. Les résultats de la nouvelle Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA) seront rendus publics en 2003 et devraient révéler un pourcentage plus élevé de personnes handicapées dans la population active canadienne.



Le taux de représentation des personnes handicapées variait entre 2,0 % et 2,7 % dans les quatre secteurs d'activité. Environ 34,5 % de ces salariés travaillaient dans le secteur des communications, 30,2 % dans le secteur des transports et 26,9 % dans celui des banques. Le reste, soit 8,4 %, travaillaient dans les « autres secteurs ».

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES  
DANS L'EFFETIF VISÉ PAR LA LOI  
QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 2000 ET 2001

	1999	2000	2001
HOMMES AUTOCHTONES	31,3	34,0	35,4
L'ensemble des hommes	42,8	44,7	47,4
FEMMES AUTOCHTONES	10,7	12,9	15,3
L'ensemble des femmes	19,2	22,7	25,2

effet, le salaire moyen des femmes autochtones travaillant à temps plein dans la population active visée par la Loi s'est élevé à 39 300 \$ en 2001, comparativement à 45 800 \$ pour l'ensemble des femmes. L'écart salarial entre ces deux groupes de femmes s'est encore élargi cette année, le premier ne gagnant plus que 85,7 % du salaire moyen de l'autre. Chez les hommes, il s'est encore creusé aussi en 2001, les Autochtones ne touchant plus que 84,8 % du salaire de l'ensemble des hommes, comparativement à 86,3 % en 2000. En 2001, le salaire moyen des hommes autochtones était de 49 450 \$, comparativement à 58 250 \$ pour l'ensemble des hommes.

Près de 26,4 % des femmes autochtones de la population active visée par la Loi qui travaillaient à temps plein gagnaient moins de 30 000 \$ en 2001, comparativement à 17,8 % de l'ensemble des femmes. Seulement 13,6 % des hommes autochtones gagnaient aussi peu, comparativement à 8,6 % de l'ensemble des hommes.

Au niveau salarial supérieur, 15,3 % des femmes autochtones gagnaient plus de 50 000 \$, comparativement à 25,2 % de l'ensemble des femmes et à 35,4 % des hommes autochtones. Ces derniers recevaient donc plus que les femmes autochtones et l'ensemble des femmes, mais moins que l'ensemble des hommes, dont 47,4 % touchaient un tel salaire en 2001. Dans la population active visée par la Loi, quatre hommes pour deux femmes recevaient un salaire élevé et dans la main-d'oeuvre autochtone, la proportion s'établissait à cinq hommes pour deux femmes. Les femmes autochtones sont donc doublement pénalisées.

## PROMOTIONS

en 2000. Par secteur, leur part de l'ensemble des cessations de fonctions a baissé dans les banques, où elle est passée de 1,4 % à 1,2 %, et dans les « autres secteurs », où elle est tombée de 2,3 % à 2,1 %. Par contre, elle a augmenté dans les communications, grimpant de 1,3 % à 1,4 %, et dans les transports, sautant de 1,9 % à 2,3 %. Comme en 2000, le nombre de recrues a dépassé le nombre de cessations de fonctions, contrairement à la tendance observée entre 1995 et 1999.

La part des promotions obtenues par les Autochtones de la population active visée par la Loi est passée de 1,4 % en 2000 à 1,6 % en 2001, débordant ainsi la fourchette de 1,2 % à 1,5 % en place depuis 1995. Près de 40,5 % de ces promotions ont été accordées dans les banques, comparativement à 24,0 % dans les transports, 21,6 % dans les communications et 13,9 % dans les « autres secteurs ». Ces taux constituent une diminution dans le cas des banques et une augmentation dans les trois autres secteurs industriels, surtout dans les « autres secteurs » et les communications, où la part des Autochtones est passée respectivement de 2,3 % à 2,8 % et de 1,1 % à 1,5 % des promotions. La part des promotions des Autochtones a augmenté dans 8 catégories professionnelles, surtout chez les cadres supérieurs, où elle a sauté de 0,3 % à 1,1 %, chez les surveillants, où elle a grimpé de 1,8 % à 2,3 % et chez le personnel spécialisé de la vente et des services, où elle a bondi de 0,7 % à 2,1 %. Elle a chuté dans 6 catégories professionnelles, surtout chez les professionnels, où elle est passée de 9,9 % à 1,1 %.

## SALAIRES

L'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est élargi pour la cinquième année consécutive, comme celui entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes. En outre, le grave déséquilibre entre les Autochtones des deux sexes et l'ensemble des hommes et des femmes s'est maintenu dans les salaires les plus élevés et les moins élevés. En

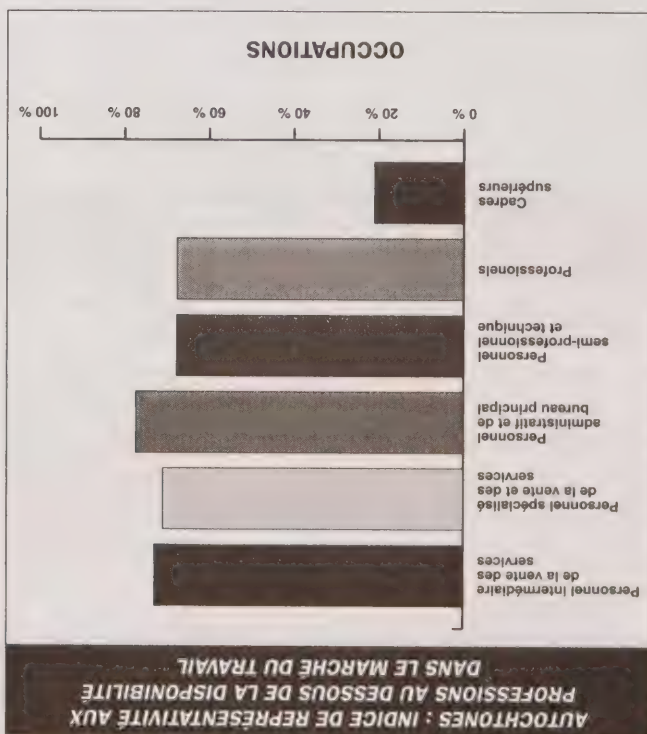


L'indice de représentativité correspond au pourcentage entre la représentation d'un groupe désigné dans la population active visée par la Loi et sa disponibilité dans le marché du travail canadien en 2001. La représentation des Autochtones dans la population active a presque atteint

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des Autochtones a aussi connu une hausse favorable dans dix des quatorze catégories pour les « autres secteurs » passant de 2,4 % à 2,7 %. Le taux le plus remarquable fut enregistré dans le secteur des cadres où il est passé de 0,2 % à 0,5 %, suivi des cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 0,6 % à 0,8 %), et des surveillants (de 1,4 % à 1,8 %). La représentation de ce groupe désigné dans les « autres secteurs » était au dessus de 2,7 % dans trois catégories dont, les autres travailleurs manuels (8,9 %), les travailleurs manuels spécialisés (5,2 %) et finalement les travailleurs qualifiés et artisans (5,8 %).

pour les contremaîtres ou elle a passé de 0,5 % à 1,0 %, la catégorie du personnel spécialisé de la vente et des services a grimpé de 0,9 % à 1,1 %. C'est dans le secteur des autres travailleurs manuels qu'elle a chuté passant de 10,5 % à 8,8 %.



## CESSATIONS DE FONCTIONS

L'embauche des Autochtones a été inégale dans les quatre secteurs industriels. Près de 50,0 % des nouveaux employés autochtones ont été engagés dans les transports, 26,3 % dans les communications, 14,4 % dans les banques et 10,0 % dans les « autres secteurs ». En pourcentage de l'ensemble des travailleurs embauchés, les Autochtones ont obtenu leur taux d'embauche le plus élevé dans les « autres secteurs » soit 2,9 %, suivis par les transports 2,2 % et les communications 1,5 %. Cependant, seulement 0,9 % des nouveaux postes créés dans les banques ont été accordés à des Autochtones en 2001. Le pourcentage d'Autochtones recrutés dans la population active visée par la Loi a augmenté dans 9 catégories professionnelles, surtout chez les surveillants, où il a sauté de 1,1 % à 3,2 % et chez les travailleurs qualifiés et artisans, où il est passé de 1,7 % à 2,4 %. Il a diminué dans 5 catégories professionnelles, surtout dans celle des cadres supérieurs où il a chuté de 0,4 % à 0,2 %, et dans celle des travailleurs manuels spécialisés où il a baissé de 3,3 % à 2,8 %.

## RECRUTEMENTS

Le taux d'embauche des Autochtones dans la population active visée par la Loi a augmenté, passant de 1,6 % en 2000 à 1,7 % en 2001, mais il est resté inférieur au sommet de 1,9 % atteint en 1994. Près de 1 900 Autochtones de cette population ont été embauchés en 2001. Le nombre d'Autochtones recrutés a été supérieur à 1 000 dans six des 13 années où un rapport sur l'équité en matière d'emploi a été soumis, soit entre 1989 et 1990 et entre 1998 et 2001.

76,2 % de leur disponibilité sur le marché du travail, soit 1,5 % par rapport à 2,1 %. Une représentativité inférieure à 80,0 % est considérée comme assez faible, et c'est le cas des Autochtones dans six catégories professionnelles. Elle est même très faible chez les cadres supérieurs, où l'indice ne donne que 21,1 %.

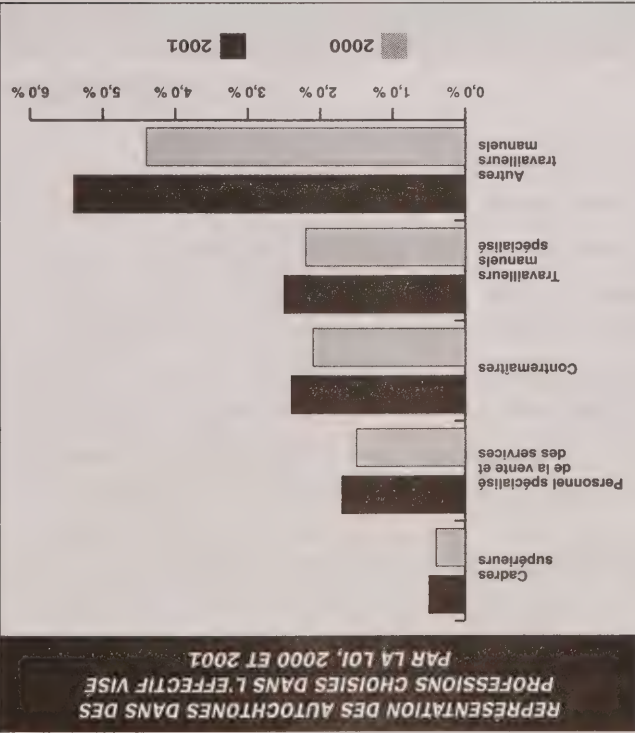


la Colombie-Britannique et l'Alberta. On comptait plus de 1 000 employés autochtones dans chacune de ces provinces. Leur représentation s'élève encore à 1,1 % de la population visée en Ontario, mais elle a augmenté de 0,3 % à 4,5 % au Manitoba, de 0,1 % à 1,7 % en Colombie-Britannique, et de 0,3 % à 2,2 % en Alberta. Elle est supérieure à la moyenne nationale dans les provinces de l'Ouest, dans les territoires et à Terre-Neuve. En effet, les travailleurs autochtones représentent 18,1 % de la population active visée par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest, 5,7 % au Yukon, 5,3 % en Saskatchewan, 4,5 % au Manitoba et 3,1 % à Terre-Neuve. Par contre, la représentation des Autochtones est inférieure à la moyenne nationale dans l'Est et le Centre du Canada (sauf à Terre-Neuve), où elle varie entre 0,4 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 1,1 % en Ontario.

En 2001, près de 6 Autochtones sur 10 dans la population active visée par la Loi appartenaient à trois catégories professionnelles, soit le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et artisans ainsi que les travailleurs manuels spécialisés. Leur répartition entre les 14 catégories professionnelles a légèrement changé. On a constaté une augmentation dans sept catégories. Par exemple, le pourcentage de professionnels autochtones a grimpé encore une fois, passant de 6,8 % à 7,1 % et celui des travailleurs manuels spécialisés a sauté de 15,7 % à 17,2 %. Par contre, le pourcentage d'Autochtones a diminué dans les sept autres catégories, surtout chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il a reculé de 5,9 % à 5,4 %, et chez le personnel de bureau, où il a fléchi de 31,5 % à 30,0 %. Plus de 35,6 % de l'ensemble des travailleurs autochtones appartenaient à cette dernière catégorie en 2001.

La représentation des Autochtones de la population active visée par la Loi a augmenté dans 12 catégories professionnelles et n'a pas changé dans les deux autres. Elle s'est le plus renforcée chez les autres travailleurs manuels (+0,9 %) et chez les contremaîtres (+0,3 %). Elle était plus élevée que la moyenne de 1,6 % dans six catégories et surtout dans celle des autres travailleurs manuels (5,4 %), des travailleurs manuels spécialisés (2,5 %) et des contremaîtres

(2,4 %). Elle était la moins élevée dans la catégorie des cadres supérieurs, soit 0,6 %.

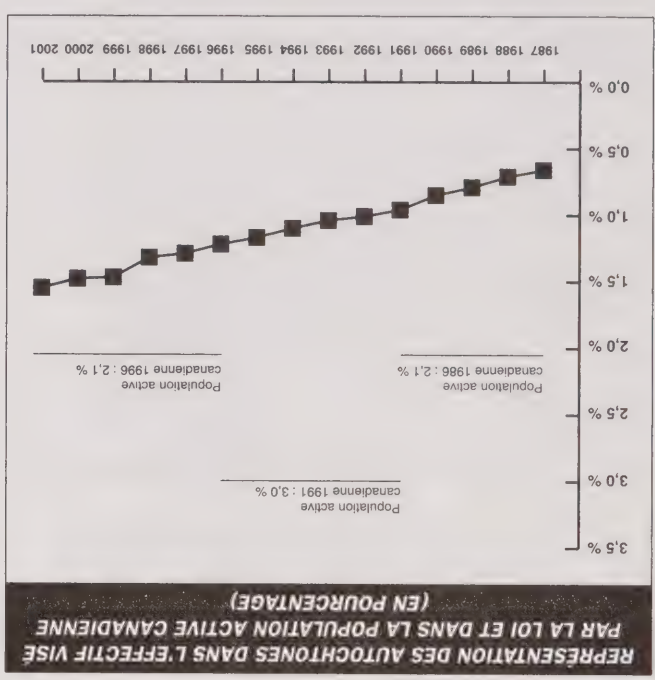


En 2001, la représentation des Autochtones dans le secteur bancaire a diminué dans sept catégories professionnelles, et n'a augmenté que dans deux seulement. La baisse la plus significative fut dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs (-1,0 %), suivi du personnel de bureau (-0,1 %) mais la hausse la plus importante fut notée dans le secteur du personnel spécialisé de la vente et des services passant de 5,3 % à 6,3 %, et dans le secteur du personnel intermédiaire de la vente et des services de 1,5 % à 3,1 %.

Les Autochtones ont par contre obtenu un meilleur résultat dans le secteur des transports, où la représentation a augmenté dans treize des quatorze catégories professionnelles. Le taux de représentation a grimpé de 0,8 % à 1,6 % dans le secteur des surveillants et de 2,3 % à 2,6 % pour les contremaîtres. La représentation dans le secteur des communications a augmenté de 0,1 % à 1,4 % en 2001. La représentation a connu une augmentation dans douze catégories mais a chuté dans les deux autres. L'augmentation la plus remarquable fut dans la catégorie des cadres ou elle a doublé, passant de 0,3 % à 0,6 %, ainsi que

- En 2001, le taux de représentation des Autochtones a augmenté de 0,1 % pour atteindre 1,6 %, soit son niveau le plus élevé depuis 1987.
- La représentation des Autochtones a augmenté dans tous les secteurs, sauf les banques, où elle a encore diminué de 0,1 % pour s'établir à 1,1 %.
- Plus des trois-quarts des Autochtones visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces et la majorité d'entre eux était concentrés dans trois catégories professionnelles.
- Le recrutement des Autochtones a augmenté cette année, tout comme les cessations de fonctions. Cependant, il y a eu plus de recrues que de cessations de fonctions.
- Les Autochtones ont eu plus de promotions cette année.
- L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes et entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est encore élargi cette année.

## REPRÉSENTATION



Le taux de représentation des Autochtones dans la population active visée par la Loi est passé de 1,5 % en 2000 à 1,6 % en 2001, son niveau le plus élevé depuis 1987, où il n'était que de 0,7 %. On ne peut le comparer avec leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 2001, parce que les données du dernier recensement ne sont pas encore disponibles. Cependant, il est encore

inférieur à leur taux de disponibilité de 1996, qui s'élevait à 2,1 %.

En 2001, la population active visée par la Loi comptait 10 000 Autochtones, dont 2 100 ou 21,5 % travaillaient dans les banques, 3 700 ou 37,0 % dans les transports, 2 900 ou 29,3 % dans les communications et 1 200 ou 12,2 % dans les « autres secteurs »

La représentation des Autochtones a augmenté dans tous les secteurs en 2001, sauf dans les banques où elle a encore diminué, passant de 1,2 % à 1,1 %. Elle a progressé de 0,3 % à 2,1 % dans les transports, de 0,1 % à 1,4 % dans les communications et de 0,3 % à 2,7 % dans les « autres secteurs ». Depuis 1996, elle s'est le plus améliorée dans les transports, où elle est passée de 1,2 % à 2,1 %, mais elle s'est aussi renforcée dans les communications, où elle est montée de 1,1 % à 1,4 % et dans les autres secteurs où elle a grimpé de 2,0 % à 2,7 %. Dans les banques, cependant, elle n'a pas changé depuis 1996, où elle était de 1,1 %.

En 2001, plus des trois quarts des Autochtones de la population active visée par la Loi vivaient dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba,

Cependant, il est resté le plus élevé dans les banques, où les femmes n'ont gagné que 64,0 % du salaire des hommes.

Même si le salaire moyen des femmes de la population active visée par la *Loi* est resté le plus élevé dans les « autres secteurs », soit 51 049 \$, c'est dans le secteur des communications que l'écart entre les femmes et les hommes a été le plus faible, puisqu'elles y ont gagné 86,9 % du salaire de ces derniers.

Environ 17,8 % des femmes travaillant à temps plein ont gagné moins de 30 000 \$, comparativement à seulement 8,6 % des hommes. Dans les niveaux supérieurs, seulement 25,2 % des femmes ont touché plus de 50 000 \$, comparativement à 47,4 % des hommes. Autrement dit, il y avait 10 femmes pour 5 hommes parmi les niveaux inférieurs et 5 femmes pour 10 hommes aux niveaux supérieurs. À la mi-échelle, c'est à dire entre 30 000 \$ et 49 999 \$, on trouvait 44,0 % des hommes et 57,1 % des femmes.



## RECRUTEMENTS

La part des femmes de la population active visée par la *Loi* a augmenté en matière d'embauche en 2001, comparativement à l'année précédente. Elle est passée de 38,6 % à 41,3 %. Autrement dit, plus de 45 200 femmes ont été engagées en 2001, comparativement à environ 39 700 en 2000. Ces chiffres dépassent de près de 20 000 ceux de 1997 et sont les plus élevés depuis 1989.

La part de l'embauche des femmes a augmenté dans quatre catégories professionnelles notamment chez les professionnels, le personnel administratif et de bureau principal et les travailleurs manuels spécialisés. Par contre, elle a diminué dans six catégories professionnelles, surtout dans les deux catégories de cadres, chez le personnel semi-professionnel et technique et chez les surveillants.

## CESSATIONS DE FONCTIONS

Les employeurs visés par la *Loi* ont licencié 1 800 femmes de moins qu'en 2000. La part des femmes dans l'ensemble des cessations de fonctions a diminué, passant de 41,3 % en 2000 à 39,9 % en 2001, se maintenant ainsi dans la fourchette habituelle de 39,2 % à 41,9 %. Le nombre de recrues a dépassé de 8 300 le nombre de cessations de fonctions. Par secteur, les cessations de fonctions ont été moins nombreuses dans les banques, mais plus nombreuses dans les trois autres secteurs. En pourcentage, elles représentent 64,6 % de l'ensemble des cessations de fonctions dans les banques, 39,9 % dans les communications, 23,9 % dans les « autres secteurs » et 24,3 % dans les transports. Elles ont augmenté dans cinq catégories professionnelles et diminué dans sept. Signalons en particulier que moins de femmes ont perdu leur emploi dans les deux catégories de cadres, chez les professionnels et chez les surveillants et que plus de femmes l'ont perdu de fonctions dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique, et du personnel spécialisé de la vente et des services.

## PROMOTIONS

Les femmes se sont vu offrir 5 200 promotions de moins en 2001, soit 27 100 des 51 000 accordées dans la population active visée par la *Loi*, ce qui a

## SALAIRES

fait légèrement baisser de 53,4 % en 2000 à 53,2 % en 2001 leur part de l'avancement obtenu par cette population. Ce pourcentage est le plus faible depuis 1987 et il est bien inférieur au sommet de 59,7 % atteint en 1990. Cependant, le taux de promotion des femmes a encore dépassé leur taux de représentation dans la population active visée par la *Loi* ainsi que la part des promotions des hommes de cette population, qui s'est élevée à 46,8 % en 2001. Près de 68,4 % des promotions ont été accordées à des femmes dans les banques, comparativement à 22,6 % dans les transports, 46,1 % dans les communications et 29,8 % dans les « autres secteurs ». Les femmes reçoivent généralement 72,0 % des promotions dans les banques.

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2001	
Banques	64,0 %
Transports	75,9 %
Communications	86,9 %
Autres secteurs	80,8 %
Tous les secteurs	78,6 %

L'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a légèrement diminué en 2001 et le déséquilibre entre les hommes et les femmes des niveaux de salaire supérieurs et inférieurs s'est maintenu. Autrement dit, il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes qui travaillent pour un salaire inférieur et beaucoup plus d'hommes que de femmes qui touchent un salaire supérieur.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein dans la population active visée par la *Loi* était de 45 820 \$ en 2001, comparativement à 58 250 \$ pour les hommes, et l'écart entre les sexes a diminué de 0,7 % pour s'établir à 20,7 %. En effet, le salaire moyen des femmes a augmenté dans les quatre grands secteurs industriels visés par la *Loi* et en particulier dans les transports, où il a grimpé de 2 800 \$. L'écart s'est rétréci dans ce secteur, où le salaire moyen des femmes est passé de 74,4 % à 75,9 % de celui des hommes. L'écart s'est amenuisé aussi dans les banques, les communications et les « autres secteurs ».

En 2001, près de 9 femmes sur 10 de la population active visée par la Loi vivaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario (47,0 %), le Québec (18,2 %), la Colombie-Britannique (12,2 %) et l'Alberta (10,1 %). Ces pourcentages ont augmenté en Ontario et en Colombie-Britannique et ils ont diminué au Québec et en Alberta. Par contre, la représentation des femmes de cette population a diminué en Colombie-Britannique, où elle est passée de 44,5 % à 44,3 %, mais elle a augmenté en Ontario passant de 44,7 % à 46,2 %, au Québec de 44,5 % à 44,9 % et en Alberta de 43,3 % à 44,9 %.

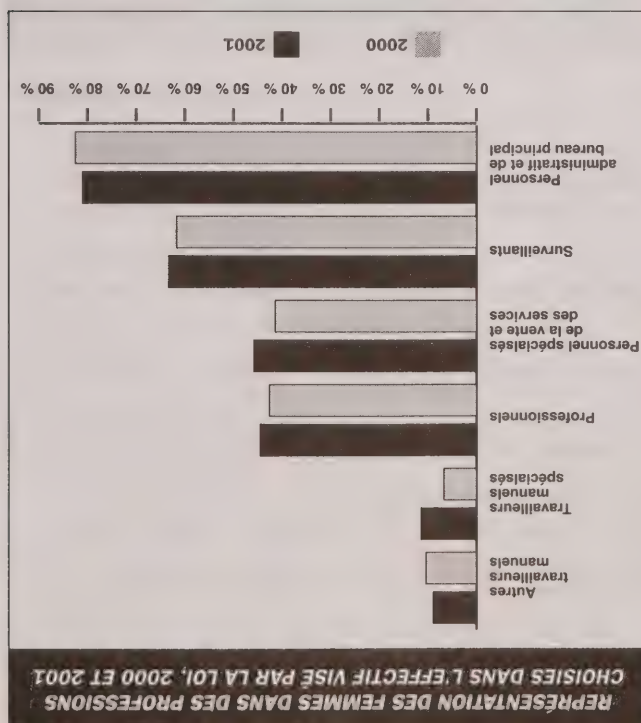
Dans les provinces, c'est au Nouveau-Brunswick que la représentation des femmes de la population active visée par la Loi est restée la plus élevée, soit 51,8 %, et c'est au Manitoba et en Saskatchewan qu'elle a été encore la plus basse, soit 37,4 % et 42,3 % respectivement. C'est dans cette dernière province, cependant, qu'elle a connu sa plus forte augmentation (3,6 %) comparativement à l'année précédente, tandis qu'elle a subi sa seule diminution en Colombie-Britannique. Quant aux territoires, c'est dans ceux du Nord-Ouest que la représentation des femmes a été la plus faible au Canada, soit 31,8 %, alors que la plus forte a été dans celui du Yukon, soit 57,6 %. Cette apparente contradiction est attribuable au fait que la population des territoires est si limitée qu'elle se prête mal à l'analyse statistique.

En 2001, les femmes de la population active visée par la Loi étaient très concentrées dans les catégories professionnelles du travail administratif et de bureau ou 65,9 % d'entre elles se trouvaient dans ces catégories, soit 45,3 % dans le personnel de bureau 12,5 % dans le personnel administratif et de bureau principal, et 8,1 % dans le personnel intermédiaire de la vente et des services. Cependant, leur taux de concentration dans ces catégories a légèrement diminué, puisqu'il était de 66,9 % en 2000. Par contre, les femmes ne représentaient que 24,6 % des cadres et des professionnelles, comme l'année précédente, et elles ont même connu un recul chez les cadres, où elles sont passées de 10,8 % à 10,0 %.

La représentation des femmes a augmenté dans dix catégories professionnelles, mais elle a

## INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

diminué dans quatre en 2001. Par exemple, elle a poursuivi sa chute chez les autres travailleurs manuels et le personnel administratif et de bureau principal, passant de 10,4 % à 8,9 % dans le premier cas et de 82,5 % à 81,0 % dans le deuxième. Elle a connu ses plus fortes hausses chez les travailleurs manuels spécialisés, où elle est passée de 6,7 % à 11,4 %, dans le personnel spécialisé de la vente et des services, où elle a grimpé de 41,4 % à 45,8 % et chez les surveillants, où elle s'est hissée de 61,7 % à 63,3 %. Elle est restée la plus élevée chez le personnel administratif et de bureau principal (81,0 %), chez le personnel de bureau (66,6 %) et chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (65,9 %).

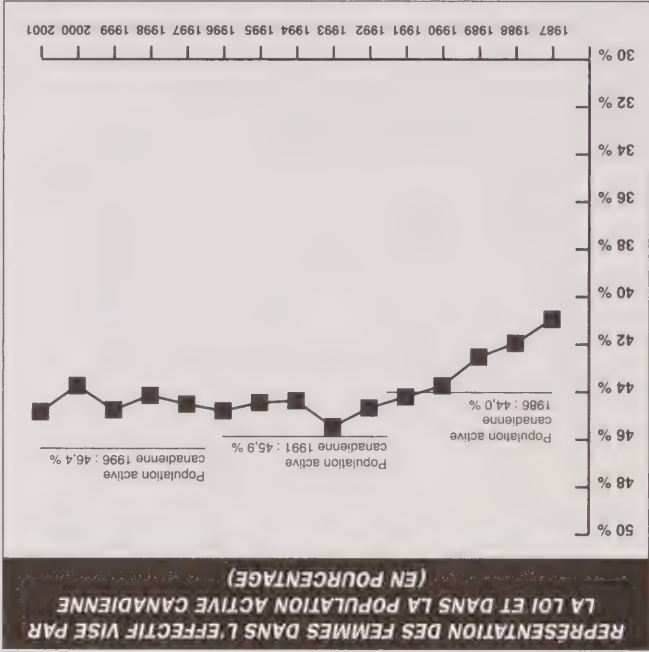


Même si leur représentation dans la population active visée par la Loi équivalait à près de 96,6 % de leur disponibilité sur le marché du travail, soit 44,8 % sur 46,4 %, les femmes restent gravement sous-représentées dans six catégories professionnelles où leur taux de représentation est inférieur à 60,0 % de leur taux de disponibilité, soit le personnel semi-professionnel et technique, les contremaîtres, les travailleurs qualifiés et artisans, et autre personnel de la vente et des services.



- La représentation des femmes dans la population active visée par la Loi a augmenté en 2001.
- Beaucoup plus de femmes ont obtenu un emploi cette année et beaucoup moins en ont perdu un. Le nombre de recrues a donc dépassé celui des cessations de fonctions.
- La part des promotions obtenues par les femmes a diminué légèrement, mais elles ont encore obtenu la majorité des promotions.
- Le salaire moyen des femmes représentait 79,3 % de celui des hommes, soit 0,6 % de plus que l'an dernier.
- Le taux de représentation des femmes était le plus élevé dans les banques (71,0 %) et ensuite dans les communications (41,3 %).
- Les femmes sont encore très concentrées dans les emplois de bureau, mais elles ont fait d'importants progrès au niveau des cadres et des professionnels.

## REPRÉSENTATION



La représentation des femmes dans la population active du secteur privé de compétence fédérale visé par la Loi est passée de 43,8 % en 2000 à 44,8 % en 2001. Ce taux se compare très bien avec celui de 1987, qui s'élevait à 40,9 %, et représente près de 96,6 % du taux de disponibilité des femmes sur le marché du travail, qui s'établissait à 46,4 %. La population active visée par la Loi comptait 284 900 femmes en 2001, soit près de 22 300 de plus qu'en 2000.

En ce qui concerne la répartition des femmes de la population active visée par la Loi, en 2001, 48,8 % d'entre elles travaillaient dans les banques, 31,2 % dans les communications, 15,5 % dans les transports et seulement 4,5 % dans les « autres secteurs ». L'année précédente, 47,2 % d'entre elles se trouvaient dans les banques, 33,3 % dans les communications, 14,5 % dans les transports et 5,1 % dans les « autres secteurs ». Autrement dit, c'est seulement dans les banques que le nombre d'employés de sexe féminin a connu une augmentation notable en 2001.

Par contre, la représentation des femmes a diminué dans les banques et les communications en 2001. Dans les banques, elle a chuté de 0,3 % pour se situer à 71,4 % et cette tendance baissière se poursuit depuis 1992, où elle était de 76,3 %. La représentation des femmes a aussi faibli dans les communications, où elle est passée de 41,7 % à 41,3 %, mais elle s'est maintenue dans la fourchette de 40,0 % à 42,0 %, un fait remarquable depuis 12 ans. Par contre, elle a notablement augmenté dans les transports, en sautant de 22,9 % à 24,6 %, et se compare très favorablement à celle de 1987, qui était de 16,9 %. Enfin, elle s'est encore améliorée dans les « autres secteurs », en passant de 26,5 % à 28,5 %.



## CESSATIONS DE FONCTIONS

étaient concentrés dans les emplois à plein temps, 31,6 % dans les emplois à temps partiel et seulement 0,8 % dans les emplois temporaires.

Le nombre de cessations de fonctions avait augmenté considérablement, soit de 28,4 %, de 1999 à 2000, passant de 72 940 à 94 000 en 2000, mais il est tombé à 92 700 en 2001. Le niveau et l'ampleur des hausses en 2000 et 2001 sont les plus élevés depuis 1986. En 2001, le nombre de cessations de fonctions était beaucoup moins élevé que celui des recrutements. En conséquence, le résultat net est positif pour la quatrième année consécutive. C'est ce qui s'est produit tous les ans de 1990 à 1997. Le nombre de nouveaux salariés a été supérieur au nombre des salariés licenciés, l'écart étant de 16 800 personnes en 2001 dans l'effectif visé par la Loi. Cet écart est le plus important à ce jour et il est le double de celui de l'année dernière.

Le secteur des transports a enregistré 32,3 % de toutes les cessations de fonctions, suivi par le secteur des communications avec 29,5 %, celui des banques avec 27,3 % et, enfin, les « autres secteurs » avec 10,8 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont diminué dans les secteurs des communications et des banques : elles sont passées respectivement de 15,5 % à 12,7 % et de 16,2 % à 12,9 %. Le nombre des cessations de fonctions a augmenté dans le secteur des transports, où il est passé de 16,1 % à 16,7 %, et a enregistré une hausse très importante dans les « autres secteurs », soit de 13,6 % à 22,2 %.

Ce sont les employeurs du secteur des transports qui se sont distingués en 2001, embauchant plus de personnes qu'ils n'en ont licenciées. Dans ce secteur, l'écart entre les cessations de fonctions et les recrutements était de 11 400. Dans le secteur des communications, le nombre de salariés embauchés était plus élevé que celui des salariés licenciés, l'écart étant de 5 700; dans le secteur des banques, l'écart était de 3 600. Par contre, dans les « autres secteurs », il y en avait beaucoup plus de cessations de fonctions que de recrutements (-3 900).

## SALAIRES

En 2001, le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 2 000 \$, ou 4,0 %, pour atteindre 53 200 \$. Depuis 1997, il s'est accru globalement de 13,9 %. Au cours de l'année de référence, 61,6 % de l'effectif visé par la Loi gagnaient moins de 50 000 \$ comparativement à 64,0 % l'an dernier. Au bas de l'échelle salariale, 12,3 % des salariés gagnaient un salaire inférieur à 30 000 \$ en 2001, par rapport à 13,6 % un an auparavant. En 2001, la proportion de salariés touchant 50 000 \$ ou plus a augmenté, s'établissant à 38,4 % comparativement à 35,9 % en 2000. Près de la moitié de l'effectif (49,3 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit entre 30 000 \$ et 49 999 \$, comparativement à 50,5 % en 2000.

## PROMOTIONS

En 2001, les employeurs visés par la Loi ont promu 51 000 salariés, soit près de 9 500 de moins qu'en 2000, mais presque le même nombre que les années antérieures. En pourcentage de l'effectif, les promotions sont passées de 10,2 % à 8,0 % en 2001.

C'est encore une fois dans le secteur des banques que la proportion la plus élevée de salariés a été promue. Les promotions accordées dans ce secteur comptaient pour 54,2 % de toutes les promotions dans l'effectif visé par la Loi; venaient ensuite les communications avec 22,0 %, les transports avec 16,1 % et les « autres secteurs » avec 7,8 %. En proportion de l'effectif, le nombre de salariés promus est passé de 16,1 % à 14,1 % dans le secteur des banques, de 5,5 % à 4,6 % dans les transports, de 7,5 % à 5,2 % dans les communications et, enfin, de 9,4 % à 8,7 % dans les « autres secteurs ».

## RECRUTEMENTS

En 2001, il y a eu 109 500 nouveaux salariés chez les employeurs visés par la Loi, comparativement à 102 600 en 2000 et à seulement 74 300 en 1999. Cette hausse de 35 200 salariés sur une période de deux ans a porté le taux des recrutements par rapport à l'effectif visé par la Loi à 17,2 % en 2001, soit le taux le plus élevé observé depuis 1990, par rapport à 12,7 % en 1999.

Au cours de l'année de référence, c'est le secteur des communications qui était en tête avec 37,8 % de tous les recrutements effectués par les employeurs assujettis à la Loi; venaient ensuite les communications (30,2 %), les banques (26,4 %) et les « autres secteurs » (5,6 %).

La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a augmenté dans tous les secteurs, sauf dans celui des communications où elle est tombée de 18,7 % à 15,4 %. Cette proportion est passée de 12,5 % à 14,8 % dans le secteur des banques et de 21,5 % à 23,1 % dans les transports. Elle a également augmenté dans les « autres secteurs », passant de 12,0 % à 13,5 %. L'année 2001 a connu un nombre sans précédent de recrutements dans tous les secteurs, en particulier dans celui des transports, où 41 300 personnes ont été embauchées, et dans les communications, où les employeurs ont recruté 33 100 salariés battant ainsi le record établi en 1989, soit 31 200 personnes.

En 2001, dans le secteur des banques, les employeurs ont embauché 7 300 personnes de plus qu'en 2000, alors que le secteur des transports a recruté 6 000 salariés de plus. Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la Loi.

Environ 65,6 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés au cours de l'année à l'effectif visé par la Loi travaillaient à plein temps, 30,6 % à temps partiel et 3,8 % étaient des salariés temporaires. Il s'agit là d'une variation importante par rapport à l'année précédente où 67,6 % des recrutements

En 2001, plus du tiers des salariés assujettis à la Loi étaient concentrés dans les emplois de la catégorie du personnel administratif et de bureau principal. La catégorie du personnel de bureau et celle du personnel administratif et du bureau principal ensemble comptaient pour 37,5 % de l'effectif, c'est-à-dire presque 0,5 % de plus qu'en 2000. Par ailleurs, une proportion plus importante de salariés appartenait à la catégorie des professionnels que l'année précédente. En 2001, les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique comptaient pour 18,2 % de l'effectif comparativement à 17,9 % l'année précédente.

Les cadres (cadres supérieurs et intermédiaires et autres administrateurs) étaient le troisième groupe en importance, comptant pour 11,1 % de l'effectif visé par la Loi en 2001, ce qui représente une légère diminution par rapport aux 11,4 % de l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué cette année encore de 0,4 % et s'est établi à 9,2 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 2001. Par exemple, 77,0 % des salariés du secteur des banques occupaient des postes appartenant aux catégories du travail de bureau et des professions libérales par rapport à 65,0 % dans les communications, 47,0 % dans les « autres secteurs » et seulement 23,3 % dans les transports. Si l'on compare la situation à celle de l'an dernier, on constate que la concentration était plus élevée qu'en 2000 (74,8 %), qu'elle était pratiquement la même dans le secteur des communications et plus faible dans les « autres secteurs » (44,8 %) et les transports (24,4 %).

Par contre, 48,0 % des salariés des transports occupaient des postes de travailleurs qualifiés et de travailleurs manuels spécialisés comparativement à seulement 0,1 % dans le secteur des banques. En 2001, on a également observé une diminution dans les deux groupes de gestion des banques et une augmentation dans les deux catégories professionnelles; dans le premier cas, la proportion a diminué de 1,8 %, tombant à 17,3 %, et dans le deuxième, elle a augmenté de 1,0 %, s'établissant à 20,3 %.



effectif tomber sous la barre des 100 salariés, ou encore qu'ils aient fusionné avec d'autres employeurs ou fermé leurs portes; par ailleurs, d'autres employeurs ont pu avoir déposé leur rapport trop tard pour que leurs données soient incluses dans le présent rapport (voir au chapitre 4 la liste des employeurs).

### Variations sectorielles

Les trois secteurs de compétence fédérale les plus grands qui sont visés par la Loi ont compté pour près de 92,9 % de l'effectif. Le secteur des communications venait au premier rang avec 33,9 % de l'effectif total, suivi par les banques (30,8 %) et les transports (28,2 %). Le secteur des banques a vu sa part de l'effectif croître de près de 2,1 %, tandis que celui des transports a augmenté de 0,7 %. Par ailleurs, le secteur des communications et les « autres secteurs » ont vu leur part diminuer de 1,4 % chacun.

Le nombre de salariés du secteur des banques, qui s'établissait à 195 900, a atteint un niveau sans précédent en 2001, surpassant le niveau record de 185 000 enregistré en 1990. Cela met fin à la tendance à la baisse observée dans les années 1990 et signifie une hausse de 20 000 par rapport à la dernière année. L'évolution dynamique dans le secteur des banques est en grande partie attribuable aux fusions et aux acquisitions qui ont permis aux banques de diversifier leurs activités et de se lancer dans d'autres secteurs financiers non traditionnels.

Pour sa part, le secteur des transports a enregistré une baisse historique, son effectif tombant de 208 500 salariés en 1988 à 147 300 en 1997; toutefois, il a réussi à renverser la tendance depuis et compte 178 900 salariés en 2001. Si la baisse s'explique en grande partie par les fusions dans ce secteur, la remontée pourrait être attribuable aux échanges commerciaux avec les États Unis ainsi qu'aux voyages vers ce pays et à l'intérieur du Canada au cours des dernières années. Les forces dynamiques historiques dans le secteur des communications n'étaient pas aussi marquées que dans le secteur des banques et des transports; en effet, l'effectif dans le secteur des communications est tombé de 213 500 en 1990 à 191 200 en 1997, mais il a dépassé le maximum historique en 2001, alors qu'il s'est établi à 215 300. La

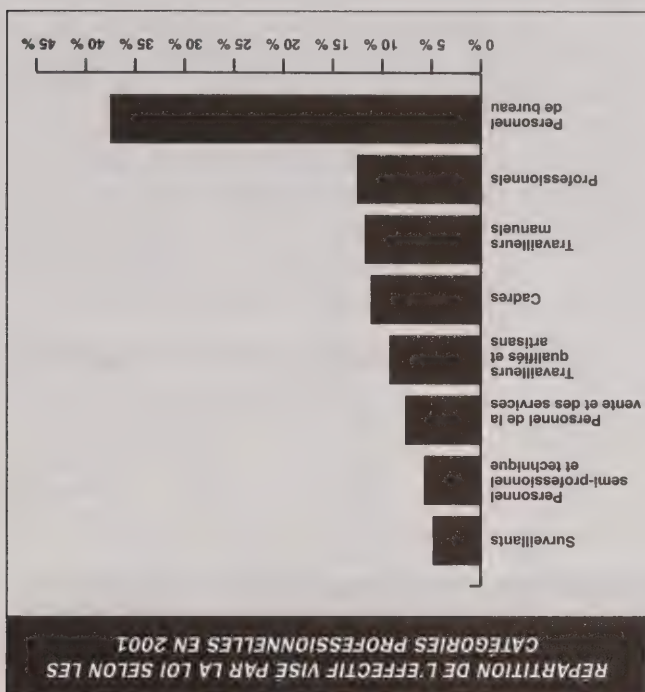
### Variations professionnelles

En 2001, le nombre de salariés visés par la Loi a diminué dans sept des treize provinces et territoires par rapport à l'année précédente. C'est au Québec (-0,6 %), au Manitoba (-0,5 %) et en Saskatchewan (-0,4 %) que la baisse a été la plus forte.

Les quatre provinces du Canada ayant le plus d'habitants (Ontario, Québec, Colombie-Britannique et Alberta) ont compté pour 87,2 % de l'effectif visé par la Loi en 2001. La part du Québec est revenue à l'Ontario, avec 46,1 %, venant ensuite le Québec, avec 18,3 %, la Colombie-Britannique, avec 12,5 %, et l'Alberta, avec 10,2 %. L'Ontario et la Colombie-Britannique affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente, tandis que le Québec et l'Alberta ont connu une baisse. Les neuf autres régions comptaient pour 12,8 % de l'effectif visé par la Loi. Dans le Nord, l'effectif des trois territoires était de 1 222 salariés, soit près de 0,2 % de l'effectif total.

### Variations régionales

force de ce secteur est attribuable à l'amélioration de la technologie et aux activités de convergence.





# 5. Rapports des employeurs

Le présent chapitre décrit la situation des groupes désignés du point de vue de l'emploi, en 2001, dans l'effectif des employeurs relevant de la compétence fédérale qui sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

## 5.1 L'effectif

- En 2001, l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a augmenté considérablement dans les secteurs des banques et des transports, mais a diminué dans celui des communications et dans les autres secteurs. Le tout s'est soldé par une augmentation nette de 3,80 %.
- Cinquante cinq nouveaux employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 31 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 418.
- En 2001, la proportion de nouveaux salariés dans l'effectif est passée de 17,1 % à 17,2 %, mais celle des salariés promus a connu une diminution importante, tombant de 10,2 % en 2000 à 8,0 % en 2001. En ce qui concerne les cessations de fonctions, la proportion a aussi diminué, passant de 15,7 % à 14,6 % en 2001.

## LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 2001

En 2001, le nombre de salariés visés par la Loi a augmenté de 3,8 % par rapport à l'année précédente, passant de 612 300 à 635 600. Cette hausse est attribuable au grand nombre de salariés recrutés dans le secteur des banques ainsi qu'au nombre plus élevé d'employeurs qui ont produit un rapport pour la première fois. L'effectif visé par la Loi s'est accru de 29 200 salariés en raison de hausses dans les secteurs des banques, des transports et des communications. Ces hausses ont été partiellement contrebalancées par une baisse

importante dans les « autres secteurs » (6 100 salariés de moins). En 2001, 55 employeurs ont présenté leur rapport pour la première fois, ce qui a ajouté près de 30 000 salariés à l'effectif visé par la Loi. Par ailleurs, 31 autres n'ont pas produit de rapport pour diverses raisons, ce qui a fait baisser l'effectif total d'environ 6 700 salariés. Par exemple, il se peut que les employeurs qui n'ont pas présenté de rapport cette année aient vu leur

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 1987, 2000 ET 2001						
SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIÉS		
	1987	2000	2001	1987	2000	2001
Banques	23	21	22	169 632	172 447	195 870
Transports	208	232	249	203 207	177 101	178 984
Communications	90	91	92	179 247	211 448	215 330
Autres secteurs	52	50	55	43 331	51 348	45 231
TOUS LES SECTEURS	373	394	418	595 417	612 344	635 415



**Légende:** Total: Nombre total d'employés et d'employées; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

**NUM** **Total** **F** **A** **PH** **MV** **IBP**

ONTARIO POWER GENERATION 12 045 D B B C B 5

**X** **PACIFIC ELEVATORS LIMITED**

PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE

874 B D C C C 4

PRESSE CANADIENNE (LA)

389 B A\* C C C 5

**L** **PRINCE RUPERT GRAIN LTD.**

108 C A D\* A\* 3

REUTERS CANADA LIMITED

126 B Z D\* B B 5

RIDLEY INC.

404 D D\* D\* A 3

ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.

818 B A C C C 5

SASKATCHEWAN WHEAT POOL

2 101 C C C C A 5

SECUR INC.

841 C A D\* D 4

SECURICOR CANADA LTD.

3 370 C A C C C 5

SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS

1 619 A A C A C 5

SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS

679 B D\* D\* B B 5

SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE

876 A A C A C 5

SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS

379 A A\* C A\* 5

SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.

200 A A\* D\* D\* 5

TÉLÉFILM CANADA

139 A A\* D\* D\* 5

**X** **UNITED GRAIN GROWERS**

VERREAULT NAVIGATION INC.

96 D\* Z D\* Z 4

ZIRCATREC PRECISION INDUSTRIES INC.

223 C A\* A D\* 5



NOM					Total	F	A	PH	MV	IBP																																																																																																																																																																																																																
X	AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	148	A	Z	D*	C	5	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	216	C	B*	C	5	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 224	B	B*	C	B	4	BRINKS CANADA LIMITED	1 811	C	A	C	A	4	CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION	1 251	C	A	C	A	4	CANADA LANDS COMPANY CLC LIMITED	98	178	C	D*	D*	C*	4	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	106	A	C*	Z	A*	5	CANADIAN DEPOSIT INSURANCE CORPORATION	64	C	Z	D*	Z	5	CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	974	C	C*	D	C	5	CARGILL LIMITED	213	A	D*	D*	A	5	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	401	D	A	D*	A	5	COGEMA RESSOURCES INC.	492	A	B	D	C	5	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	370	A	A*	D*	B*	4	COMMISSION DE LA CAPITAL NATIONALE	1 441	C	B	B	B	5	COMPAGNIE MINIERE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	173	A	A*	D*	A	5	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	245	B	D*	D*	A	4	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITEE	3 335	B	A	C	A	5	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	979	B	D*	C	A	5	EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	175	B	Z	Z	A	5	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	739	C	D*	C*	C	5	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	305	C	C	Z	Z	5	LANDMARK FEEDS INC.	376	C	C*	D*	D*	5	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	798	B	D*	C	A	5	MDS NORDION INC.	545	B	A	C	A	5	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	144	A	A*	D*	A*	5	MUSEE CANADIEN DE LA NATURE	221	A	D*	C*	C*	5	MUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	228	A	A*	A	D*	5	MUSEE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	5 641	C	C	B	C	5	NAV CANADA	333	D	B*	C*	C	2	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	212	C				5	NEWLIFE MILLS LTD.	130	A	A	D*	C*	5	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE

**Légende:** Total: Nombre total d'employés et d'employées; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

**Légende:** Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

**NOM**

**Total**

**F**

**A**

**PH**

**MV**

**IBP**

PELMOORE INC. 294 A A\* A A 5

PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC. 582 A A\* C A 5

PUROLATOR COURRIER LIMITÉE 11 968 C A A D A 4

RADIO 1540 LIMITED 135 B Z Z A B 5

RADIO NORD COMMUNICATIONS INC. 193 C A\* B\* Z A 4

RAWLCO COMMUNICATIONS LTD. 180 B A C\* Z A 5

REGIONAL CABLESYSTEMS INC. 347 C D\* C C D\* 5

RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE) 163 C A\* C\* Z A 5

ROGERS BROADCASTING LIMITED 1 971 A A A D C 5

ROGERS CABLE T.V. LIMITED 3 207 C A C A A 5

ROGERS COMMUNICATIONS INC. 3 598 A A C A A 5

ROGERS WIRELESS INC. 2 129 B B C A A 5

SHAW COMMUNICATIONS INC. 4 892 C B D A A 5

SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES 55 575 A A C A A 4

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA 6 790 A A C A C 5

STANDARD RADIO INC. 450 A A\* B C A 5

STRATOS GLOBAL CORPORATION 208 A D\* Z D\* A 4

TÉLÉBEC LTÉE 561 B A\* C\* D\* B 4

TÉLÉGLOBE CANADA INC. 810 B C\* D\* B A 5

TÉLÉMÉDIA RADIO INC. 1 110 B C\* C\* C C 5

TELESAT CANADA 504 C C\* C\* C\* A 5

TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC. 1 525 A C\* C C C 5

TELUS INC. 19 597 B B B C C 5

TELUS MOBILITÉ 4 691 A A C A A 5

THUNDER BAY TELEPHONE 307 B D\* A C\* C\* A 5

TQS INC. 303 B A\* D\* D\* D\* A 5

TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE 413 B A\* D\* B B 5

UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE 6 665 C A D A A 5

**R VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.**

**L VIDÉOTRON LTÉE**

**2 569**

**C**

**D\***

**C**

**D**

**4**

**AUTRES SECTEURS**

ADM AGRI-INDUSTRIES LTD. 627 C A C C C 5

AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD. 684 A A C C A 5

NOM						
Total	F	A	PH	MV	IBP	
195	B	Z	A	A*	5	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN
158	A	Z	D*	B	4	CTV TELEVISION INC. - CFCF
138	B	A*	D*	D*	5	CTV TELEVISION INC. - CFCN
102	B	A*	D*	D*	5	CTV TELEVISION INC. - CFRN
1 218	A	C*	C	A	5	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV
165	A	A*	D*	A	4	CTV TELEVISION INC. - CIVT
117	B	Z	Z	A*	5	CTV TELEVISION INC. - CJOH
118	B	D*	D*	D*	5	CTV TELEVISION INC. - CKCO
119	A	A*	D*	C*	5	CTV TELEVISION INC. - CKY
142	B	A*	D*	C*	4	CTV TELEVISION INC. - MCTV
542	B	C	D	A	5	DYNAMEX CANADA INC.
1 934	D	A	C	C	5	EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.
4 386	B	B	B	B	5	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE
253	B	D*	D*	C	5	GLOBAL - CHAN TV
100	B	Z	D*	D*	5	GLOBAL - CHEK TV
399	A	A*	D*	D	5	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED
106	B	Z	Z	D*	5	GLOBAL TELEVISION QUEBEC LIMITED PARTNERSHIP
274	B	D*	D*	Z	4	GOLDEN WEST BROADCASTING
385	B	Z	Z	D*	4	GROUPE RADIO ASTRAL INC.
925	B	D*	D*	D*	5	GROUPE TVA INC.
1 268	C					GT GROUP TELECOM
406	B	C*	C	C*	5	JIM PATRISON INDUSTRIES LTD. ...
3 106	A	B	B	B	4	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.
267	C	Z	C*	D*	5	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED
1 813	C	A	D	A	5	MAYNE LOGISTICS LOOMIS INC.
2 101	B	A	C	B	5	MICROCELL TELECOMMUNICATIONS INC.
145	A	Z	Z	A	5	MUSIQUEPLUS INC.
267	A	D*	D*	A	5	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.
403	B	A*	D*	C*	5	"NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC."
636	B	B	B	A	5	NORQUESTEL INC
67	D*	Z	D*	C	3	NORTEL NETWORKS
235	B	D*	C*	D*	5	NORTHERN TELEPHONE LIMITED
218	A	Z	D*	B	5	PAGING NETWORK OF CANADA

**Légende:** Total: Nombre total d'employés et d'employées; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques



Légende: Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques						
NOM						
Total	F	A	PH	MV	IBP	
180	C	Z	D*	D*	5	WESTSHORE TERMINALS LTD.
119	C	C*	B*	C*	5	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY
651	C	C*	D*	B	5	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES
149	A	A*	D*	B	5	XTL TRANSPORT INC.
258	C	D*	D*	C	5	"YELLOW TRANSPORTATION, INC."
SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
165	B	B*	D*	A*	4	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED
6 075	A	B	C	A	5	ALIANTE TELECOM INC.
389	A	A*	C*	C	5	ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS
1 220	B	A	D*	A	5	AMTELECOM GROUP INC.
4 446	B	A	C	A	5	AT & T CANADA CORP.
27 193	A	B	C	B	5	BELL CANADA
1 463	A	A	C	A	5	BELL EXPRESSVU
2 534	A	A	C	B	5	BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC.
1 454	A	B*	C	D	5	BELL NEXIA
605	A	A	C*	B	5	BELL WEST INC.
109	B	D*	D*	D*	5	BLACKBURN RADIO INC.
2 140	A	B	C	A	4	CALL-NET ENTERPRISES
1 664	D	A	D	A	5	CANPAR TRANSPORT LTD.
190	A	A*	B*	D*	5	CHTV TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)
2 218	B	C*	C	C	5	CHUM LIMITED
190	B	D*	D*	C*	5	CICT TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)
155	C	D*	D*	C*	5	CITY TELEVISION (A DIVISION OF GLOBAL)
R						
671	A	A*	D	C	5	COGECO CABLE SYSTEMS INC.
236	B	Z	D*	Z	5	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.
1 066	A	A*	C	A	5	COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.
L						
557	B	D*	D*	C*	4	CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE
1 893	A	D	D	C	5	CORUS ENTERTAINMENT INC.
260	A	A*	C	C	4	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.
152	A	B*	A	A*	5	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.
396	A	D*	C*	A	5	CTV INC. NETSTAR COMMUNICATIONS
168	C	D*	B*	B*	5	CTV TELEVISION INC. - CFQC

Légende: Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques						
NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
L    TRANSPORT BESNER INC.	332	D	Z	C*	D*	4
TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 385	C	C*	C	C	5
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE.	160	D	Z	Z	Z	5
TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	107	C*	C*	Z	A*	5
TRANSPORT GUILBAULT INC.	146	Z	Z	Z	Z	5
TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC	213	C	A*	D*	C*	5
TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	228	C	A	C*	B	5
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 056	C	A	C	C	5
TRANSPORT MORNEAU INC.	245	C	A*	D*	Z	5
L    TRANSPORT NJN INC.	145	C	Z	Z	D*	4
TRANSPORT QUIX X INC.	192	B	C*	D*	C	5
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	317	D*	D*	D*	D*	5
TRANSPORT THIBODEAU INC.	402	C	D*	A	D*	5
TRANSPORT THOM LTÉE	172	C	B*	B*	A*	5
TRANSX LTD.	1 072	D	A	D	C	5
TRAVELERS TRANSPORTATION	239	C				5
TRENTWAY WAGAR INC.	636	C	A*	D*	C	5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	254	B	A*	D*	B	5
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	222	C	A*	D*	C	5
TST SOLUTIONS INC.	1 072	C	D*	C	C	5
"UNITED AIRLINES, INC."	180	A	A*	D*	B	4
UPPER LAKES GROUP INC.	720	C	Z	A	D*	5
US AIRWAYS INC.	89	A	Z	Z	A	5
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	280	C	C*	B	B	5
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	248	C	D*	D*	C*	5
VIA RAIL CANADA INC.	3 388	C	A	A	C	5
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	202	C	A*	D*	A*	5
WACKENHUT OF CANADA LIMITED	2 103	C	A	D	A	5
WARREN GIBSON LIMITED	521	D	A*	B	C*	5
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	161	C	B	D*	D*	5
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	467	D	C	C	C	5
WESTCOAST ENERGY INC.	1 046	B	B	B	A	4
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	D	A*	D*	D*	5
WESTJET AIRLINES LTD.	2 298	B	B	D	C	5

Légende: Total: Nombre total d'employés et d'employées; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

NOM Total F A PH MV IBP

	678	C	A*	C	C	5
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED						
	319	C	A*	B*	C*	5
SAFETY-KLEEN LTD.						
	226	C	A	C*	D*	5
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY						
	654	D	B*	D*	C	5
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA						
	1 218	D	A	C	C	5
SEASPAR INTERNATIONAL LTD.						
	312	D	B*	D*	B*	5
SECUNDA MARINE SERVICES LTD.						
	439	C	A	A	D*	5
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.						
	774	A	A*	D*	B	3
SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDEX INC.						
	394	A	A	D*	D*	5
SHARP BUS LINES LTD.						
	351	B	A*	D*	C	5
SKYSERVICE AIRLINES INCORPORATED						
	278	D	Z	D*	D*	5
SKYSERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.						
	125	B	A	Z	Z	5
SKYWARD AVIATION LTD.						
	1 484	D	A	C	C	5
SLH TRANSPORT INC.						
	203	C	A*	C*	D*	4
SMT (EASTERN) LIMITED						
	432	C	A*	D*	A*	5
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS						
	143	A	D*	D*	B	5
SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER						
	675	D	D*	C	B	5
SPAR AEROSPACE LIMITED						
	334	B	C*	D*	B*	5
SPEEDY HEAVY HAULING A DIVISION OF CAGE LOGISTICS INC.						
	103	C	Z	Z	Z	5
SUNBURY TRANSPORT LIMITED						
	178	D	D*	D*	Z	5
SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.						
	199	D	D*	D*	Z	3
SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON						
	121	C	Z	Z	D*	1
TALLMAN TRANSPORTS LTD						
	194	C	C*	A	A	5
TIPPET RICHARDSON LIMITED						
	260	A	A*	B*	A	5
TNT CANADA INC.						
	221	D	A*	Z	C	
TOKMAKJIAN LIMITED CAN-AIR						
	109	C	A*	A*	C	5
TORONTO PORT AUTHORITY						
	219	C	C*	B	C	5
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.						
	1 995	B	A	C	B	5
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED						
	346	C	A*	D*	A	5
TRANSFREIGHT INC.						
	111	C	Z	D*	D*	
TRANS-FRT. MCNAMARA INC.						
	269	B	C*	C*	A	5
TRANSIT WINDSOR						
	295	C	B*	D*	D*	5
TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.						
	177	C	D*	Z	B*	5
TRANSPORT ASSELIN LTÉE						
	154	C	D*	Z	Z	4
TRANSPORT BERNIERES INC.						



NOM						
Total	F	A	PH	MV	IBP	
287	C	A	A	C		MEYERS TRANSPORT LIMITED
209	C	B*	D*	Z		MILL CREEK MOTOR FREIGHT
120	B	Z	D*	A		MONTSHIP INC.
355	D	A	D*	D*		MULLEN TRUCKING INC.
130	C*	A*	D*	C*		MUNICIPAL TANK LINES LIMITED
472	C	C	C*	C		N. YANKE TRANSFER LTD.
226	C	A	D*	A*		NASITTUQ CORPORATION
260	C	A*	D*	C		NESEL FAST FREIGHT INC.
275	D	B	D*	D*		NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED
162	D	Z	D*	D*		NORTHUMBRLAND FERRIES LIMITED
185	C*	B*	D*	A*		OCEAN SERVICES LIMITED
161	C					OCEANEX (1997) INC.
164	C	A*	A*	C		OK TRANSPORTATION LTD.
163	B	A*	D*	D		PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED
256	C	B	C*	D*		PAUL'S HAULING LTD.
195	C					PCY CARRIERS INC.
404	C	A*	C	A		PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED
155	B	Z	Z	D*		PENNER INTERNATIONAL INC.
233	C	A	D*	D*		PENTASTAR TRANSPORTATION LTD.
286	C	A	D*	D*		PERIMETER AVIATION LTD.
228	D	A	A	B		PLH AVIATION SERVICES INC.
340	D	A*	C	D*		POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED
222	C	A*	D*	C*		PORTER TRUCKING LTD.
103	C	B	D*	D*		PROVINCIAL AIRLINES LIMITED
375	C	B	D*	A*		PROVINCIAL AIRLINES LIMITED
338	C	A	C*	D*		RAILAMERICA INC.
206	C	A	D*	C*		RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.
1 359	C	A	D	C		REIMER EXPRESS LTÉE
209	C	A	C*	D*		RIDSDALE TRANSPORT LTD
248	C	A*	C*	C		RIVTOW MARINE INC.
202	C	D*	D*	D*		ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.
190	C*	A*	C*	A		ROSEDALE TRANSPORT LTÉE
289	D	A	B	C		ROSENAU TRANSPORT LTD.

Légende: Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

**Légende:** Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques.

**NOM** **Total** **F** **A** **PH** **MV** **IBP**

	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	452	D	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	C	Z	Z	Z	5
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	117	C	Z	Z	C	5
	HELIPRO INTERNATIONAL - A DIVISION OF AERO AEROSPACE INC.	124	C				5
L	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	115	C	Z	Z	Z	4
	HIGHLAND TRANSPORT	125	B	A*	A*	A	5
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	113	A	D*	Z	A	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	151	C*	D*	C*	Z	4
	INNOCENT AVIATION LIMITÉE	189	C	A*	Z	C	5
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	425	A	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	351	A	D*	D	D*	5
	J.D. SMITH ET FILS	249	C	A*	B*	A	3
	JAY'S MOVING AND STORAGE	119	B	B	D*	D*	5
	JET TRANSPORT LTD.	150	D	B*	C*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	151	D*				5
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	792	D	A	C	A	5
	KENMORE TRANSPORTATION INC.	177	C	Z	D*	A	4
	KENN BOREK AIR LTD.	260	D	A	D*	D	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	655	C	C*	D*	C	5
	KRISKA HOLDINGS LTD.	337	D	D*	C*	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	157	A	A*	D*	Z	4
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	160	D	A*	Z	D*	5
	LAIDLAW CARRIERS INC.	368	D	A*	C	D*	5
	LAIDLAW TRANSIT LTD. (GREYGOOSE BUS LINES)	164	D	A	D*	A	5
	LAIDLAW TRANSIT LTD. (LAIDLAW EDUCATION SERVICES)	6 459	A	A	C	C	5
P	LEVY TRANSPORT LTD.	239	D	D*	D*	Z	5
	LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	4
L	LOGISTEC CORPORATION	141	C	Z	D*	D*	4
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	123	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	119	B	A*	D*	A*	4
	MACKINNON TRANSPORT INC.	172	D	A*	B*	D*	5
	MARINE ATLANTIQUE SCC	1 168	C	C	B	B*	4
	MCKEYITT TRUCKING LTD.	136	C				5
	METROWIDE DRIVER SERVICES INC.	133	D	Z	Z	D*	5

NOM							
Total							
F							
A							
PH							
MV							
IBP							
L	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	644	A	A	B	A	4
	D&W FORWARDERS INC.	130	C	A*	A	A	5
	DAY AND ROSS INC.	1 603	B	C	D	B	5
	DELTA AIR LINES INC.	266	A	Z	D*	C	5
	DICOM MONTREAL	119	C	Z	Z	B	3
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	B	C	B	5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	373	B				5
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	310	C				5
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	151	A	C*	D*	B	5
	EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	301	B	A*	A	A	5
Y	ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B	5
	ENTREPRISE DE DÉMÈNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS	351	C	B	D*	C	5
	ENTREPRISES DE TRANSPORT J.C.G. INC.	271	D	Z	D*	Z	5
	ERB ENTERPRISES INC.	978	C	A*	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	137	C	A*	D*	A*	5
	EXECAIRE INC.	222	D	Z	D*	C*	5
	FEDNAV LIMITED	97					
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	352	D	D*	D*	B	5
	FLOYD SINTON LIMITED	149	A	Z	Z	D*	5
	FRED GUY MOVING & STORAGE LTD.	170	C	A*	A	A	5
L	FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	563	C	A	C	C	5
	GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED	163	C	Z	D*	D*	4
	"GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC."	1 728	B	D	D	B	5
	GOJIT LOGISTIQUE INC.	180	B	Z	Z	A	3
	GOSSELIN EXPRESS LTÉE	128	C	Z	D*	Z	4
	GRAYLINE (VICTORIA) LTD.	333	C				5
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	141	A	A*	D*	C	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	829	B	D*	C*	B	3
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1 963	C	A	C	C	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	257	C	A	C*	C*	5
	"GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC."	207	C*	A*	A	Z	5
	H & R TRANSPORT LTD	525	D	C*	D*	B	4
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	295	D	A	C*	D*	4

Légende: Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques



**Légende:** Total: Nombre total d'employés et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

**NOM** **Total** **F** **A** **PH** **MV** **IBP**

BIG HORN TRANSPORT LTD. 145 C\* B A B\* 5

BISON DIVERSIFIED INC. 682 D A C C 5

BRADLEY AIR SERVICES 1 151 C C A C 5

BREWSTER LTD. 63 C\* D\* Z D\* 4

BRITISH AIRWAYS 243 A A Z D\* 2

**L** **BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.** **109** **D\*** 4

BROOKVILLE CARRIERS INC. 216 C A\* C\* C\* 5

**P** **BRUCE R. SMITH LIMITED** **244** **C** **D\*** **C\*** **A** **3**

BYERS TRANSPORT LIMITED 330 C A C C 5

CALAC TRUCKING LTD. 329 D C\* C\* D\* 5

CALGARY AIRPORT AUTHORITY 144 B D\* D\* C\* 5

CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED 334 B B B D\* 4

CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED 830 D A\* C\* C 5

CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED 151 D A\* A\* C\* 4

**L** **CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED** **944** **C** **A** **C** **C** **4**

CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY 13 285 C A B B 5

CANXPRESS LTD. 199 C C\* Z D\* 5

CASCADE AEROSPACE 350 D A C\* A 5

CASCADE CARRIERS 141 C Z D\* C\* 5

CAST AMÉRIQUE DU NORD INC. 102 B Z D\* A 5

**L** **CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED** **342** **A** **D\*** **D\*** **A** **5**

CELADON CANADA INC. 241 C A\* C\* A 5

CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC. 821 C A D B 5

CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC. 421 C B C C 5

CHEMIN DE FER QNS&L 457 B D\* Z Z 5

CITY OF OTTAWA (OC TRANSP) 2 214 C A B A 5

CLARKE INC. 733 C A C C 5

COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA 16 149 C B D C 5

CONAIR GROUP LTD. 130 D Z D\* D\* 5

CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES 378 C A\* D\* B 5

CONSOLIDATED FASTFATE INC. 863 C A C C 5

**L** **COONEY GROUP OF COMPANIES** **327** **D** **4**

CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT 568 C A\* C B 5

Légende: Total: Nombre total d'employés et d'employées; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques						
NOM	Total	F	A	PH	MV	IBP
ADBY TRANSPORT LIMITED	88	D	A*	D*	D*	5
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANC	290	B	D*	B	A	5
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	346	C	Z	D*	C*	4
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	591	B	D*	D*	C*	5
AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	275	A	A*	D*	B	5
AIR CANADA	32 048	B	B	C	B	5
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR BC)	1 059	C	C	C	C	4
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR NOVA INC.)	1 303	B	C*	C	C	4
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY AIR ONTARIO INC.)	919	C	B*	C*	C	4
AIR CANADA JAZZ (FORMERLY CANADIAN REGIONAL AIRLINES)	1 483	B	A	B	C	4
AIR CREEBEC INC.	170	C	A	D*	D*	5
AIR FRANCE COMPAGNIE NATIONALE	274	A	Z	D*	A	5
AIR INUIT (1985) LIMITÉE	348	C	B	C*	A	5
AIR TRANSAT A.T. INC.	2 416	B	A	C*	C	5
AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	169	D				5
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	802	C	A	C	B	5
ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	182	D	A*	D*	Z	5
ALLIANCE PIPELINE LTD.	186	A	A*	A	C	5
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 466	C	A	C	C	4
AMERICAN AIRLINES INC.	248	A	Z	A	B	5
APEX MOTOR EXPRESS LTD.	136	B	A*	D*	A	4
ARMOUR TRANSPORT INC.	401	C	A*	C*	A*	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 120	C	A*	C*	C	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBI-BRITANNIQUE	3 366	D	A	A	C	4
ATLANTIC TOWING LIMITED	221	D*	Z	Z	Z	2
AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	46	C	Z	Z	B*	5
B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	175	C	A	C*	D*	5
BAIE TRANSPORT INC.						
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	227	A	A*	D*	B	5
BAY FERRIES LIMITED	117	D	Z	Z	A*	5
BCR MARINE LTD.	191	D	C*	D*	C	5
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	420	A	B	D	A	5
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	289	C	C	D*	A*	5

**Légende:** Total: Nombre total d'employées et d'employés; F: Femmes; A: Autochtones; PH: Personnes handicapées; MV: Membres de minorités visibles; IBP: Indice des bonnes pratiques

NOM Total F A PH MV IBP

### SECTEUR BANCAIRE

BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST 600 B B B C\* B 4

BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE 35 723 A B B C B 5

BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA 329 A Z B B A 5

BANQUE DE MONTRÉAL 23 053 A A A C A 5

BANQUE DU CANADA 1 019 A B B C A 5

BANQUE HONG KONG DU CANADA 4 517 A B B C A 5

BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA 3 195 A B\* C C C 5

BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA) 286 A Z Z C\* 5

BANQUE NATIONALE DU CANADA 12 487 A A A C B 5

BANQUE ROYALE DU CANADA 37 546 A B B C A 5

BANQUE SCOTIA 26 051 A B B C A 4

BNP PARIBAS (CANADA) 225 C Z D\* A 5

CITIBANQUE CANADA 1 211 A A\* C A 5

CITIZENS BANK OF CANADA 147 B D\* C\* A 5

"DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH" 193 B A\* D\* B 4

EDS CANADA 324 5

ING BANK OF CANADA 376 B A\* D\* B 5

INTESA BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA 274 B Z Z B 5

MBNA CANADA BANK 867 A A D B 4

SERVICES SYMCO INC. 3 557 A A C A 5

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA) 107 A Z Z A 5

THE TORONTO-DOMINION BANK 38 398 A C C A 5

### SECTEUR DES TRANSPORTS

1641-9749 QUEBEC INC. 305 C\* Z B\* D\* 5

3087-9449 QUÉBEC INC. 191 C Z D\* A 5

3793486 CANADA LTÉE/LTD. 535 D A D\* C 5

3846113 CANADA INC. 125 B A\* A\* A 5

591182 ONTARIO LTD. 309 C D\* D\* D\* 5

L 682439 ONTARIO INC. 177 D\* Z Z D\* 3

A. BERGERON & FILS INC. 106 C 5

L A.J. BUS LINES LTD. 116 B A\* C\* D\* 4

ACRO AEROSPACE INC. 379 D D\* C\* B 5



situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 51 employeurs ont obtenu la cote « A » et 37 la cote « B ».

**Secteur des communications**

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote « A » pour les Autochtones (38 sur 88), pour les femmes (34 sur 88) et pour les minorités visibles (30 sur 88). Seulement 4 employeurs ont obtenu le même résultat pour les personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes « A » ou « B » pour les femmes (71 sur 88), pour les Autochtones (50 sur 88), et pour les minorités visibles (42 sur 88). Cependant, des 88 compagnies dans ce secteur, seulement 11 se sont vu attribuer une cote supérieure à « C » pour les personnes handicapées.

**Autres secteurs**

Environ la moitié des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat « A » ou « B » soit régulier

**INTERPRÉTATION DES  
RÉSULTATS INDIVIDUELS**

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salarités de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes. Les codes ci-après figurent dans le tableau. Un total de 19 employeurs ont soumis un rapport en retard cette année sans permission. Selon la Partie III de la *Loi*, la Ministère du Travail est autorisée à émettre des pénalités monétaires aux employeurs pour un rapport en retard et pour soumission consciente de fausse information.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Règlement</i> , même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

## SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 2001. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MÊME NOTATION, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ					
Groupe désigné					
Cote					
	A	B	C	D	Z
Femmes	91	87	159	65	1
Autochtones	177	50	40	59	64
Personnes handicapées	26	28	132	160	44
Membres des minorités visibles	109	63	112	75	31

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. Seulement un employeur, Pelmorex Inc., dans le secteur des communications a reçu quatre fois la note « A » (i.e., une note pour chaque groupe désigné); par contre aucun employeur n'a reçu 4 fois la note « A » l'an passé. Pelmorex Inc. a reçu la cote la plus élevée de 5 points pour l'Indice des Bonnes Pratiques (IBP). Il y a eu 24 compagnies qui ont reçu 3 « A » dont 21 employeurs ont reçu 5 points pour l'IBP. Aussi, 93 employeurs ont reçu 2 fois la note « A », dont 74 ont eu 5 points pour l'IBP. Par contre, 63,5 % de l'ensemble des employeurs (259 compagnies) ont reçu au moins une fois la note « A », contre 61,0 % (ou 238 compagnies) en 2000.

La plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote « Z » pour les groupes

## Résultats selon les secteurs

### Secteur bancaire

La grande majorité des banques ont obtenu de bons résultats (la cote « A » ou « B ») en ce qui concerne la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour tous les employeurs de ce secteur, mais ils se ont améliorés pour les Autochtones où 14 employeurs parmi les 21 institutions bancaires ont reçu des notes « A » et « B ».

### Secteur des transports

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports que l'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. À cet égard, les employeurs ont obtenu la cote « A » dans une proportion de 110 sur 235; pour les trois autres groupes désignés, la plupart ont eu une cote faible. En 2001, la



- **Cinquième indicateur - Promotions** - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.
- **Sixième indicateur - Cessations de fonctions** - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

**LA NOTATION**

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une

seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus pour les indicateurs 1 à 6 sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.



# 4. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 2001, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs.

Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques, et qui contient une section sur l'indice des Bonnes Pratiques. On peut également consulter la partie descriptive du rapport de chaque employeur sur le site Web de l'Équité en milieu du travail (dont l'adresse se trouve à la fin du chapitre 1).

L'évaluation quantitative consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précèdent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés au sein de l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés. Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats. Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

## LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur - Représentation** - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.

- **Deuxième indicateur - Répartition** - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariés.
- **Troisième indicateur - Écart salarial** - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.
- **Quatrième indicateur - Recrutement** - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.

l'Ontario, à l'Association canadienne des parapathétiques, aux centres Goodwill et COSTI et la Société immobilière du Canada Limitée s'est engagée à collaborer avec les établissements d'enseignement autochtones pour trouver des candidats pour le Programme des stagiaires autochtones.

Malgré les difficultés que la plupart d'entre elles ont connues au dernier trimestre, les entreprises de transport ont maintenu le cap sur l'équité en matière d'emploi. Elles ont poursuivi la mise en oeuvre de leur plan, sans tenir compte des contraintes.

### INDICE DES BONNES PRATIQUES

L'article 18(6)(a)(b) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige l'employeur à inclure dans son rapport « a) l'énoncé des mesures prises en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus; b) le compte rendu des consultations tenues avec les représentants en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi ».

Jusqu'à l'année civile 2000, les employeurs ont été cotés d'après leur rapport statistique seulement (voir chapitre 4). Leur compte rendu narratif n'était pas coté. L'indice des bonnes pratiques comble cette lacune. Il permet d'évaluer sommairement dans quelle mesure les employeurs se sont acquittés de leur obligation de soumettre à temps un rapport narratif portant sur trois points.

Cet indice figure à la dernière colonne du tableau qui accompagne le prochain chapitre. Les employeurs sont cotés sur une échelle de zéro à cinq points. Près de 80 % d'entre eux ont obtenu 4 ou 5 points et les autres, entre 1 et 3 points.

Un employeur peut obtenir quatre points en soumettant, à temps, un rapport narratif portant sur les mesures qu'il a prises, les résultats qu'il a obtenus et les consultations qu'il a effectuées. Le cinquième point lui est accordé quand les données de son rapport statistique ne diffèrent pas trop de celles de l'année précédente ou que les écarts importants, s'il y en a, sont clairement expliqués. (plus de détails à l'annexe C).

### PRIX D'EXCELLENCE POUR 2002

Les employeurs dont les pratiques sont particulièrement exemplaires reçoivent un prix d'excellence en équité en matière d'emploi, soit un certificat de mérite ou un prix Vision. Les gagnants sont les employeurs qui se distinguent par la qualité de leur programme d'équité en matière d'emploi, les résultats obtenus, les efforts faits de bonne foi, la créativité, l'adaptabilité, les mesures spéciales, les aménagements raisonnables et la participation de tous les niveaux de l'organisation.

Le prix Vision récompense les méthodes les plus innovatrices de mise en oeuvre de l'équité dans le milieu de travail. Il s'agit d'une statue de bronze créée par un artiste autochtone.

Le 26 mars 2002, le Programme du travail a présenté ses prix d'équité en matière d'emploi pour la douzième année consécutive. Les gagnants étaient :

#### Prix Vision

1. Manitoba Hydro

#### Certificats de mérite

1. Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC)

2. Arnold Bros Transport Ltd.

3. Husky Energy

4. Telecast Canada

Depuis 1990, vingt-six prix Vision et soixante-quatorze certificats de mérite ont été décernés à des employeurs pour leur contribution exceptionnelle à l'équité en matière d'emploi.



## DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

La diffusion des bonnes pratiques est devenue plus courante. L'expérience aidant, l'adoption des bonnes pratiques se fait plus prudemment et se généralise au sein de beaucoup de compagnies.

En 2001, les employeurs ont noué de solides relations avec les organisations des groupes désignés pour les appuyer et diffuser leurs offres d'emploi. Beaucoup d'entre eux ont aussi appuyé l'équité en matière d'emploi dans le cadre des négociations collectives avec les syndicats et dans leurs contacts avec d'autres employeurs.

Voici quelques bonnes pratiques mentionnées dans les rapports des employeurs :

- Bien des employeurs « laissent la porte de leur bureau ouverte » pour faciliter les communications avec leurs employés.

- Bien des employeurs annoncent les ouvertures de postes dans les publications nationales et régionales s'adressant aux groupes désignés.

- Certains employeurs célèbrent, par exemple, la Journée nationale des Autochtones et la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ou autorisent leurs employés à célébrer d'après leur culture, la journée de leur groupe.

- Certains employeurs aident leurs employés qui ont des besoins particuliers, comme les personnes handicapées, à mieux s'intégrer à leur effectif et à leur milieu de travail.

- Bien des employeurs font les aménagements à l'équité dans le milieu de travail. Ces derniers deviennent de plus en plus complexes et les aménagements sont de plus en plus individualisés. Pour assurer l'efficacité de ces aménagements, les employeurs sont conscients de la nécessité d'appuyer les employés en question et d'instaurer une culture d'entreprise favorable à la diversité. Ces aménagements

Nous fournissons des trousseaux d'information à nos employés pour leur expliquer l'importance de nos politiques sur l'équité en matière d'emploi.

SLH Transport Inc.

## PARTENARIATS

En 2001, bien des entreprises ont demandé l'aide des organisations des groupes désignés pour améliorer la représentation de ces groupes dans leur effectif, atteindre l'équité en matière d'emploi et maintenir le moral de leurs employés qui en font partie.

Voici quelques exemples de collaboration entre les employeurs et ces organisations :

- La compagnie Day and Ross Inc. a collaboré avec des organisations spécialisées dans la recherche d'emplois pour les personnes handicapées. Elle leur envoyait ses offres d'emploi et celles-ci lui trouvaient les meilleurs candidats.

- Air Creebec a envoyé ses offres d'emploi aux bureaux locaux des bandes pour élargir son effectif de candidats autochtones.

- Purolator a maintenu des relations d'affaires efficaces avec plusieurs associations, comme Equité New Brunswick Equity, l'Association des responsables de l'équité en matière d'emploi de Toronto, l'Association des responsables de l'équité en matière d'emploi du Manitoba et le Corporate Employment Opportunity Group.

Les partenariats offrent des avantages à court et à long terme aux entreprises. Ils facilitent le recrutement et le maintien en fonction d'une main-d'oeuvre qualifiée et diversifiée, en plus d'améliorer le moral des employés. Ils montrent à ces derniers l'importance que l'entreprise attache à la diversité et à l'équité en matière d'emploi. En somme, ils font régner dans le milieu de travail un esprit favorable à la productivité.

Par exemple, Aeroquard Company Ltd. a augmenté la représentation des Autochtones dans son effectif en collaborant avec des organismes de placement autochtones, Exécaire Inc. a affiché ses offres d'emploi sur le site Native Career Magazine On-line, l'Association des banquiers canadiens a affiché les siennes à la Marche des dix sous de



Bien des employeurs ont compris la nécessité d'appuyer le plan d'équité en matière d'emploi de leur entreprise pour en assurer le succès. Par exemple, le PDG de Stratos Global Corporation a réuni ses employés pour discuter avec eux du plan de son entreprise. Ce genre d'intervention a permis aux employeurs de surmonter la résistance à l'auto-identification et d'obtenir un meilleur taux de réponse au questionnaire.

**Sinton Transportation**

Afin d'assurer l'équité dans le milieu de travail, Sinton Transportation continuera d'appuyer et de mettre en œuvre des initiatives visant à améliorer la qualité du milieu de travail au point de vue de l'équité salariale, de l'équité en matière d'emploi et de l'élimination des obstacles à l'emploi actuels et futurs.

**Banque Royale**

Nous avons créé le Conseil de direction sur la diversité qui regroupe les cadres supérieurs responsables de l'équité sous la présidence du PDG. Ce comité est chargé d'assurer la mise en œuvre de la stratégie de la Banque Royale sur l'équité en matière d'emploi, d'examiner les problèmes relatifs à l'équité, d'établir une stratégie de communication et de superviser les progrès de l'équité.

En 2001, les employeurs ont pris les moyens nécessaires pour assurer la mise en œuvre efficace de leurs plans d'équité. La Société canadienne d'hypothèques et de logement et les Mohawks de la baie de Quinte ont tenu des séances d'information pour discuter de la diversité. La plupart des employeurs ont créé un comité de l'équité en matière d'emploi pour examiner leurs plans et leurs politiques et assurer leur conformité à la Loi. Par exemple, Westjet Airlines réunit périodiquement des groupes de discussion pour trouver des moyens de supprimer les obstacles à l'emploi et Atlantic Turbines International Inc. consulte son comité d'employés sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi. Le maintien de communications transparentes avec les employés est maintenant considéré comme une condition essentielle au succès de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. C'est encore plus vrai lorsque de nouveaux employés s'ajoutent à l'effectif d'une compagnie à la suite d'une acquisition, comme ce fut le cas en 2001, lorsque Corus Entertainment a acquis des entreprises de radiodiffusion et de divertissement, notamment le Women's Network.

Une stratégie de gestion des ressources humaines tenant compte de la diversité permet aux entreprises d'attirer de nouveaux talents et de conserver ceux qu'elles ont. Beaucoup d'entre elles, comme Énergie atomique du Canada limitée et Les Communications par satellite canadien Inc. donnent de l'information sur l'équité en matière d'emploi et annoncent des emplois sur leur site Web pour élargir leur bassin de candidats.

Nous avons, à Mississauga et à Montréal, un comité de la diversité regroupant des employés de tous les niveaux appartenant aux groupes désignés. Ces comités nous aident à discuter de l'équité en matière d'emploi, à la mettre en œuvre et à en suivre les progrès.

**Pelmorex**

La plupart des employeurs constatent, en appliquant leur stratégie de communication, que l'équité en matière d'emploi exige des efforts constants et ne se limite pas à la rédaction d'un rapport annuel.

Voici quelques méthodes de communication avec les employés mentionnées dans les rapports des employeurs :

- Les questionnaires d'auto-identification volontaire qui permettent d'évaluer la diversité du milieu de travail;
- Les groupes de discussion et les comités qui organisent des ateliers et des exposés sur l'équité en matière d'emploi pour les employés;
- Les discussions avec les gestionnaires sur l'équité en matière d'emploi;
- Les bulletins d'information et les magazines internes et externes comprenant une section ou des articles sur l'équité en matière d'emploi;
- Les tableaux d'affichage où sont affichés les postes à combler et les nouvelles sur l'équité en matière d'emploi;
- Les sites Web où les entreprises donnent de l'information sur leur plan d'équité;
- Les notes de service et les brochures internes sur l'équité en matière d'emploi et les entrevues de fin d'emploi.

### 3. Les bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs de compétence fédérale à soumettre un rapport statistique annuel sur la représentation des groupes désignés dans leur effectif ainsi qu'un compte rendu narratif. Dans ce compte rendu, les employeurs doivent décrire les mesures qu'ils ont prises pour supprimer les obstacles évidents à l'emploi des groupes désignés et améliorer leur représentation dans leur effectif ainsi que les résultats qu'ils ont obtenus et les consultations qu'ils ont effectuées auprès des représentants des employés.

En 2001, les mesures prises par les employeurs ont permis d'augmenter la représentation des groupes désignés dans la main-d'œuvre de compétence fédérale. Beaucoup d'entreprises ont constaté qu'un effectif diversifié renforçait leur image, leur donnait un avantage concurrentiel et améliorait le moral des membres des groupes désignés et des autres employés.

La mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans les entreprises de compétence fédérale a été influencée surtout par la technologie et la mondialisation. Ces facteurs entraînent des regroupements d'activités, des fusions et des acquisitions d'entreprises et le renouvellement de l'équipement et des méthodes de travail.

L'index des bonnes pratiques permet d'évaluer sommairement les comptes rendus narratifs des employeurs.

#### AVANTAGES

En 2001, les employeurs ont reconnu l'utilité de l'équité en matière d'emploi comme outil de gestion des ressources humaines. Ils l'ont utilisée pour prévenir ou corriger des inégalités dans leurs effectifs, obtenir un avantage concurrentiel et planifier leur avenir.

**Bell Canada**

Consent de l'importance des " bonnes pratiques " pour ses employés et ses clients. Quik X est impatient de réaliser son plan d'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la qualité de son organisation en renforçant les mesures en place pour supprimer les obstacles à l'équité et rendre le milieu de travail équitable pour tous les employés.

**Quik X Transportation Inc.**

Bell continuera d'améliorer ses politiques et son milieu de travail afin que les différences entre les employés, les clients et les candidats à l'emploi soient valorisées et respectées.

- Les employeurs qui ont soumis un compte rendu narratif pour 2001 ont mentionné les avantages suivants que l'équité en matière d'emploi leur apporte :
- Un effectif représentatif de la diversité culturelle du Canada;
- Une amélioration de leur productivité et de leur compétitivité;

#### COMMUNICATION

- Une amélioration du moral de leurs employés et une diminution de l'absentéisme;
  - Des relations amicales avec les clients;
  - Une amélioration de la réputation de leur entreprise;
  - Une amélioration de la rentabilité de leur entreprise.
- Des recherches récentes prouvent que l'équité en matière d'emploi et la diversité des effectifs sont un atout pour les employeurs. Ainsi, selon les médias, IBM est un chef de file en matière de diversité dans les domaines où celle-ci contribue à sa rentabilité.

## AUTRES SECTEURS

En décembre, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de privatiser Hydro One au moyen d'une émission publique, c. à d. en offrant des actions d'une valeur de 5 milliards de dollars sur le marché. Certains craignaient que la société utilise cet argent pour prendre de l'expansion plutôt que pour payer sa dette. L'annonce faite par la société a suscité des spéculations au sujet de l'avenir des services publics appartenant au gouvernement, comme ceux de la Colombie-Britannique. B.C. Hydro s'efforçait de trouver des partenaires ou des acheteurs pour ses divisions de service.

En novembre, Hydro One, l'entreprise de transmission d'électricité de l'Ontario, et Hydro-Québec se sont unies pour réaliser un projet visant la construction de câbles sous le lac Érie en vue d'exporter de l'électricité aux États-Unis. La société Hydro One est l'une des deux entreprises qui ont succédé à Ontario Hydro (l'autre étant Ontario Power Generation). Hydro One doit être complètement privatisée.



et les changements internes ont favorisé la croissance du secteur du camionnage. Parmi les changements internes, mentionnons la détérioration du "tarif du Nid de Corbeau", l'abandon de voies ferrées et la transition des silos-éleveurs locaux vers les supers silos éleveurs.

Un volume plus important de produits est transporté par camion que jamais auparavant. De plus, outre les produits bruts traditionnels, le Canada exporte maintenant des produits à valeur ajoutée qui nécessitent un transport rapide par camion.

Le camionnage est un secteur concurrentiel où les prix dépendent principalement du service et des taux. Compte tenu de l'expansion des marchés et de l'accroissement des débouchés, les entreprises se font une concurrence féroce pour la provision limitée de travailleurs spécialisés. L'équité en matière d'emploi pourrait jouer un rôle crucial dans la réussite et la croissance du secteur du camionnage. Le succès dépend de la disponibilité des travailleurs et est fondé sur le savoir des travailleurs ayant une formation appropriée car les personnes qui ne conduisent pas de véhicules représentent jusqu'à 40,0 % de la main-d'œuvre. Les entreprises de camionnage ont besoin non seulement de chauffeurs pour leurs activités. Elles embauchent, entre autres, des diplômés en administration des affaires, des comptables, des mécaniciens, des débardeurs, des chauffeurs, des employés de bureau, des opérateurs informatiques, des programmeurs, des administrateurs de réseau, des spécialistes du marketing, des vendeurs, des spécialistes en ressources humaines, des formateurs, des surveillants, des gestionnaires, du personnel pour les opérations, l'entretien et la gestion du risque.

En 2001, avec la perspective d'une pénurie grave de chauffeurs, les entreprises de camionnage se sont tournées vers les étudiants. Il manque au moins 50 000 chauffeurs. L'Ontario Trucking Association a lancé son programme de recrutement intitulé *Career Highways* afin d'attirer des chauffeurs potentiels. Les entreprises du secteur du camionnage se font concurrence pour obtenir de nouveaux employés, à la veille d'une crise provoquée par le départ à la retraite de la génération du baby-boom. Ce secteur, comme beaucoup d'autres, est aux prises avec le problème de la retraite. Le bassin des travailleurs âgés de 33 à 55 ans devrait diminuer de 25,0 % au cours des cinq prochaines années. Parmi les chauffeurs de camion, on retrouve le plus grand nombre de travailleurs de plus de 55 ans et le moins de travailleurs de moins de 25 ans que dans toute autre profession. L'Atlantic Provinces Trucking Association a aussi accru ses efforts pour promouvoir cette carrière. Dans les provinces de l'Atlantique, on aura besoin de milliers de chauffeurs au cours des cinq prochaines années. Chaque année, entre 130 et 140 chauffeurs obtiennent leur permis dans la région, mais ce n'est pas suffisant pour répondre aux besoins des employeurs. Ces derniers ont besoin dès maintenant de centaines de chauffeurs.

Le Canada n'est pas le seul à connaître une pénurie : l'une des mesures prises par les États-Unis et l'Europe pour régler ce genre de crise est d'abaisser l'âge minimum pour les chauffeurs de camion. Dans certaines provinces du Canada, l'âge requis pour obtenir un permis de camionneur est maintenant de 19 ans. Toutefois, le problème, c'est que les véhicules commerciaux équipés de contrôles électroniques, de systèmes de localisation par satellite et d'ordinateurs et les candidats devraient par conséquent posséder de nombreuses compétences en plus du permis de chauffeur et d'un diplôme d'études secondaires. En général, les chauffeurs sont payés 50 000 \$ au Canada.

des camions qui circulent en Ontario ni de la circulation automobile ordinaire. Il a fallu investir des milliards de dollars dans l'infrastructure du transport terrestre pour assurer le transport efficace des biens et des personnes. La première mesure prise par le gouvernement fédéral a été d'affecter un montant de 600 millions de dollars aux autoroutes stratégiques du Canada et d'intégrer plus efficacement le réseau routier national. Il avait également été proposé d'améliorer le réseau ferroviaire afin de réduire le nombre de camions sur les autoroutes. Compte tenu de la congestion actuelle, les observateurs soutiennent que le transport ferroviaire coûte moins cher, qu'il est plus pratique et sécuritaire et que la réduction de la circulation de camions permettrait aux navetteurs de bénéficier d'autoroutes en meilleur état.

Une autre solution consistait, pour le gouvernement fédéral, à favoriser le transport combiné par rail et par camion. La société CP Rail a déjà un service autoroutier avec une technologie de chargement et de déchargement de remorques à bord de trains. Pour sa part, le CN construisait un nouveau terminus de transport combiné en Ontario qui devrait permettre de réduire le nombre de camions sur les autoroutes.

**Le camionnage en transition** Avant les années 1990, les sociétés de transport ferroviaire fonctionnaient dans un contexte de réglementation, de subventions qui ne favorisaient pas la concurrence. La déréglementation, tant dans le secteur ferroviaire que dans le camionnage, la mondialisation et les déficits des gouvernements ont amené la transformation de l'environnement dans lequel évoluent les entreprises de transport. Aujourd'hui, le camionnage est le principal mode de transport pour le commerce en Amérique du Nord. Plus de 90,0 % des produits de consommation et des aliments sont transportés par camion au Canada. Selon Transports Canada, environ 700 000 gros camions sont enregistrés au Canada, et environ 420 000 d'entre eux servent au transport commercial du fret. Il y a environ 10 600 voitures publiques, 450 transporteurs privés et 2 400 entreprises de messagerie. Selon Statistique Canada, les voitures publiques génèrent 20 milliards de dollars en revenus bruts chaque année. Environ 60,0 % des biens et services d'une valeur de 300 milliards de dollars qui circulent entre le Canada et les États-Unis voyagent par camion. Le secteur du camionnage alimente un important réseau de fabricants, de distributeurs et autres fournisseurs de biens et services. Près de 400 000 travailleurs canadiens indiquent comme principale occupation le métier de chauffeur (occupation la plus fréquente). Un plus grand nombre de femmes exerçaient le métier de camionneurs en 2001 qu'en 1977, époque à laquelle seulement 7 femmes conduisaient de gros camions en Amérique du Nord. La Zone de libre-échange des Amériques

### Transport terrestre

Le gel de 15 mois imposé pour les fusions dans le secteur ferroviaire en Amérique du Nord a pris fin en juin 2001. La voie est maintenant libre pour faire des transactions en vue de redessiner la carte des chemins de fer en Amérique du Nord. Au Canada, on s'attendait à ce que la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et CP Rail tentent des fusions. Toutefois, ces deux entreprises ont été obligées d'attendre que les quatre grandes sociétés ferroviaires américaines - Union Pacific Corp, Burlington Northern Santa Fe Corp, Norfolk Southern Corp et CSX Corp - se réorganisent pour former deux sociétés ferroviaires transcontinentales. Les fusions aux États-Unis dureront trois ans, après quoi les sociétés ferroviaires canadiennes pourront emboîter le pas.

Les organismes de réglementation des États-Unis ont adopté des règles plus strictes en matière de fusionnement, ce qui a donné lieu à un moratoire, en 2000, pour le projet de 28 milliards de dollars du CN, maintenant abandonné, qui visait le fusionnement avec BN Santa Fe. L'organisme de réglementation américain craignait que la transaction ne suscite des fusions prématurées chez d'autres sociétés ferroviaires des États-Unis, même si les retombées ne sont pas encore complètement connues. Cet organisme voulait avoir suffisamment de temps pour examiner les ramifications d'une transaction qui ne laisserait que deux grandes sociétés ferroviaires aux États-Unis.

Avant 2001, l'organisme de réglementation américain favorisait les fusions à un point tel que le nombre de sociétés de transport ferroviaire aux États-Unis est passé de 30 en 1978 à 6 en 1998, puis à 4 en 2001. Toutefois, les nouvelles règles imposaient plus d'obligations aux sociétés qui fusionnaient. Les candidats au fusionnement devaient montrer comment la fusion accroîtrait la concurrence et devaient fournir une liste d'engagements ainsi que des plans détaillés concernant la reddition de compte et les mesures d'urgence. Dans la *Loi sur les transports au Canada*, le gouvernement révisait toutes les politiques concernant le fusionnement dans le

secteur ferroviaire, étant donné que la politique en vigueur était plus favorable à ces pratiques que celle des États-Unis.

D'autres grands événements ont marqué le secteur du transport terrestre en 2001, notamment une concurrence entre les sociétés de transport ferroviaire et de camionnage pour l'obtention des parts du marché. Selon les estimations de l'Association des chemins de fer du Canada, l'organisme financé par le CP et le CN, 44,0 % des exportations étaient envoyées aux États-Unis par train, tandis que le reste était transporté par camion. Étant donné la valeur du commerce transfrontalier, évaluée à 700 milliards de dollars par année, un changement de quelques points de pourcentage dans la part du marché du camionnage en faveur des chemins de fer, signifierait des milliards de dollars en revenus supplémentaires. Les camionneurs sont aussi représentés par des groupes de lobbying, soit l'Alliance canadienne du camionnage et l'Ontario Trucking Association.

L'infrastructure du transport terrestre a également été une source de différends entre ces deux secteurs. Ce sont les gouvernements qui construisent et entretiennent les autoroutes, et les taxes imposées aux camionneurs ne paient qu'une fraction de ce coût. La déréglementation a permis l'accroissement de la taille des camions qui peuvent ainsi transporter plus de marchandises. Par contre, les sociétés de transport ferroviaire paient le plein coût pour les voies et l'infrastructure qu'elles utilisent. En outre, bien que ces sociétés paient moins de taxes sur le diesel que les entreprises de camionnage, elles paient davantage de taxes de toutes sortes, notamment des taxes foncières et l'impôt sur le revenu. L'Association ferroviaire déclarait que le fardeau fiscal de ses membres est deux fois plus grand que celui des sociétés américaines et 29,0 % de plus que celui des entreprises de camionnage du Canada.

D'autres considérations ont été aussi des facteurs importants dans ce secteur. En 2001, il y a eu 5 millions de voyages en camion dans le corridor Toronto-Windsor pour le commerce transfrontalier, et ce chiffre devrait s'établir à 12 millions en 2020. On ne tient pas compte ici



l'automobile (TCA) en novembre, ce qui a permis d'éviter 1 281 licenciements. Un accord intervenu plus tôt avec le Syndicat canadien de la fonction publique a permis de conserver 543 emplois. Des contrats conclus avec des tiers en vue de la prestation de services techniques à d'autres compagnies aériennes ont permis de sauver 1 080 emplois chez les syndiqués de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale. Les TCA ont accepté de collaborer avec la société Air Canada pour couper 1 500 emplois, et cela en dépit des dispositions interdisant les mises à pied jusqu'en mars 2004. Air Canada a des conventions distinctes avec la plupart de ses syndicats, dans lesquelles la sécurité d'emploi est garantie jusqu'en 2004. Dans le cadre du projet d'acquisition des Lignes aériennes Canadien International, la société s'était engagée à ne mettre en disponibilité aucun travailleur avant mars 2002.

D'autres entreprises canadiennes ont également été touchées. La société Air Transat a annoncé 1 300 mises à pied en raison de la baisse de 50,0 %, du nombre de réservations au cours des semaines qui ont suivi le 11 septembre. Cette société comptait 4 500 employés au Canada et 1 000 autres en France. La société *Canada 3000* a fait faillite en novembre, mais les investisseurs voulaient récupérer ce qui restait pour mettre sur pied une nouvelle société de transport aérien. Cette mesure a permis à Air Canada d'accroître sa part du transport aérien, qui est passée de 65,0 % en juillet à 80,0 % en décembre.

Aux États-Unis, les plus grands transporteurs, soit American Airlines, United Airlines, Delta Airlines et Northwest Airlines, ont annoncé un projet visant à réduire leur effectif d'au moins 100 000 employés et leur nombre de vols d'environ 20,0 % à 40,0 %. Ces chiffres sont les pires qui aient été enregistrés depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Auparavant, en période de ralentissement économique, les sociétés de transport aérien diminuaient en général leurs activités de 1,0 ou 2,0 %, mais jamais de 20,0 %. En Europe, la société British Airways a annoncé son intention de couper des postes, de réduire sa

capacité, d'immobiliser les avions excédentaires et de mettre fin à sa publicité. La société Lufthansa a suspendu ses projets d'achat de nouveaux gros porteurs et a mis fin au recrutement de travailleurs et Air France a suspendu ses activités de recrutement et mis 17 avions hors service. La société Virgin Group a réduit son personnel, éliminant 1 200 emplois ainsi que de nombreux vols, tandis que Swissair a déclaré faillite. Les sociétés de transport aérien des États-Unis ont reçu du gouvernement américain 15,0 milliards de dollars sous forme d'indemnités d'urgence, tandis que la société Air Canada a reçu une aide de moindre envergure compte tenu que la situation au Canada n'était pas aussi grave que chez nos voisins du sud. Au Canada, le ministre des Transports a annoncé son intention de remanier sa politique concernant le secteur du transport aérien, en vue de restructurer ce secteur et d'éviter que les problèmes liés à la capacité et au financement ne se reproduisent de nouveau. En octobre, le Ministre a déposé un projet de loi permettant aux sociétés de transport aérien d'obtenir plus facilement de nouveaux capitaux. Le gouvernement a aussi examiné la possibilité d'apporter des modifications à la *Loi sur la concurrence* qui permettraient d'imposer aux sociétés aériennes des amendes de plus de 10 millions de dollars si elles étaient reconnues coupables d'avoir usé des moyens illicites pour éliminer un concurrent.

**Pilotes : Femmes et Autochtones** En mai 2001, l'Association du transport aérien du Canada a indiqué que les femmes et les Autochtones étaient des sources de main-d'œuvre importantes non utilisées pour recruter des pilotes. Les entreprises aériennes du Canada estiment qu'elles doivent accroître le nombre de pilotes de 60 % au cours des trois prochaines années pour éviter une pénurie grave. Le coût de la formation (30 000 \$ à 50 000 \$) est la principale raison pour laquelle peu de personnes se dirigent vers cette profession.

Selon ces modifications, le Commissaire de la concurrence serait autorisé à rendre une ordonnance d'interdiction dans le but de prévenir les pratiques d'éviction. Air Canada a soutenu que de telles modifications limiteraient sa capacité de s'adapter à l'évolution du climat commercial. Les sociétés seront obligées de soumettre leurs projets de transaction aux organismes de réglementation pour éviter de commettre des infractions à la législation sur la concurrence.



## LE SECTEUR DES TRANSPORTS

### Transport aérien

On s'attendait à ce que les lois régissant les intérêts étrangers dans les entreprises de télécommunication soient assouplies afin de permettre davantage d'investissements étrangers sur les marchés des médias et des télécommunications au Canada. En 2001, la société américaine SPC Communications détenait 20,0 % de Bell Canada, la Deutsche Telekom possédait 15,0 % de l'entreprise Microcell et Verizon Wirelless détenait 22,0 % de Telus. En juillet, AT&T, une société des États-Unis, a acheté une part importante de la société Rogers Wirelless, au coût de 380 millions de dollars américains, de l'actionnaire britannique BT PLC.

Le secteur du transport aérien international a subi deux revers en 2001 : le ralentissement de l'économie, qui a débuté en 2000, et les attaques terroristes utilisant des avions civils. Le 11 septembre, les voyages par avion en Amérique du Nord ont subitement été paralysés à la suite du détournement de quatre avions commerciaux. Deux de ces avions ont percuté les tours jumelles du World Trade Centre, à New York, provoquant leur effondrement, un troisième avion a frappé la structure du Pentagone à Washington et le quatrième s'est écrasé en Pennsylvanie. Des milliers de personnes ont perdu la vie à la suite de ces attaques.

Les effets psychologiques de ces événements violents se sont fait sentir immédiatement. Selon le *Conseil mondial du voyage et du tourisme*, les effets à long terme sur l'économie entraîneraient la perte de 26,4 millions d'emplois dans le monde entier à cause du marasme du secteur des voyages. Ce secteur emploie en effet 210 millions de personnes à l'échelle mondiale dans les entreprises de transport aérien, d'hôtellerie et les compagnies émettrices de cartes de crédit. Toutefois, en décembre, on a rajusté la prévision pessimiste en fonction d'hypothèses plus optimistes : on estimait que la diminution des voyages par avion en 2002 ne serait pas aussi importante que prévu et que les craintes s'estomperaient, en particulier au Canada où la population compte sur le transport aérien pour se déplacer dans tout le pays.

Avant 2001, on prévoyait qu'Air Canada deviendrait un transporteur solide et fort à la suite de l'acquisition des Lignes aériennes Canadien International en 1999. Toutefois, les facteurs tels que les oppositions au fusionnement, le ralentissement de l'économie et la hausse du prix du carburant ont eu un effet négatif, et la part du marché de cette société est tombée de 77,0 % (août 1999) à 65,0 % en juillet 2001. Pour tenter d'accroître son efficacité, la société Air Canada a réduit sa capacité dans les marchés régionaux d'environ 7,0 % en 2000 et de 13,0 % en 2001. Elle a éliminé plusieurs itinéraires et émis des avis de mise à pied temporaire pour 1 280 employés. Le vide laissé par ces mesures n'a pas été comblé intégralement par les concurrents, ceux-ci ciblant davantage leurs activités sur les grands centres plutôt que sur les marchés régionaux. En même temps, Air Canada demandait à ses employés de réduire volontairement leurs heures de travail ou de prendre un congé pour aider la société à s'adapter au ralentissement économique. En juin 2001, la société a exposé un plan visant à accroître ses profits et à réduire ses dépenses de 1 milliard de dollars sur une période de 8 mois.

Après les événements du 11 septembre 2001, la société Air Canada a annoncé son intention de couper 9 000 de ses 40 000 emplois et d'immobiliser 84 avions. Ces coupures s'ajoutaient aux 7 500 que la compagnie avait déjà annoncées au cours des 12 mois précédents. Toutefois, à la suite d'ententes conclues avec les syndicats, seulement 6 000 emplois ont été perdus. Par exemple, le syndicat représentant les pilotes a rejeté les 720 coupures prévues dans le nombre de pilotes évoquant une clause concernant la sécurité d'emploi qui interdisait la mise au chômage technique. En décembre, un compromis a permis de sauver les postes de 170 pilotes grâce à des programmes de partage de postes et de retraite anticipée et grâce à d'autres mesures.

Air Canada a signé des ententes semblables avec d'autres syndicats, ce qui a permis de sauver 3 074 emplois chez les agents de bord, le personnel de vente et les prestataires de services, les mécaniciens et les agents des services financiers. La société a conclu une entente avec les Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de

annoncé qu'il tiendrait des audiences publiques pour examiner les demandes multiples dans le secteur de la radiodiffusion. En outre, Corus Entertainement, qui appartient à la famille Shaw, avait projeté de prendre de l'expansion en accroissant ses parts dans trois chaînes spécialisées.

## Télécommunications

Différents événements ont continué de se produire dans le secteur des télécommunications au Canada en 2001, ce qui a entraîné, chez certaines entreprises, d'importantes pertes et suscité des ajustements majeurs dans le secteur. L'effondrement du marché des entreprises point-com a été précédé par un fléchissement du prix des actions. La société Nortel Networks Corp., l'un des principaux fabricants d'équipement de télécommunication au monde, a aussi enregistré une baisse marquée de ses profits et du prix de ses actions, tout comme Lucent Technologies, Cisco Systems et Motorola. En octobre 2001, Nortel Networks Corp. a coupé 19 500 emplois dans le monde entier qui s'ajoutaient aux 30 000 mises à pied déjà annoncées.

Les entreprises de télécommunication ont aussi été touchées en 2001, les profits dans le secteur des appels interurbains diminuant considérablement. Les services locaux de téléphone sont restés stables, bien que des profits aient été réalisés dans des services à valeur ajoutée, comme les messageries vocales. La société AT&T Canada Enterprises, qui a vendu ses services interurbains résidentiels à la société Primus Telecommunications Group en 2000, a enregistré des pertes en 2001. Les sociétés Call-Net Enterprises (propriété de Sprint Canada) et Telus Corp. ont elles aussi enregistré d'importantes pertes au cours de 2001. Les concurrents locaux, Canacommunications Inc., CI Communications Inc. et Axxent Inc., ont fait faillite, tout comme le fournisseur de services de communication sans fil à large bande MaxLink Communications. Malgré les possibilités de convergence et d'accès Internet haute vitesse, Rogers Communications a aussi enregistré des pertes totalisant 104 millions de dollars.

Au moment où le marché des appels interurbains continuait sa spirale à la baisse et où les services locaux restaient stables, les marchés des

communications sans fil et de l'Internet ainsi que les réseaux de transmission de données à haute vitesse ont pris de l'expansion. La société BCE a affiché des profits importants en 2001 et l'entreprise BCE Emergis, son service de commerce électronique, a doublé ses profits par rapport à 2000.

Les activités dans ce secteur n'ont pas répondu aux attentes : les télécommunications devaient l'emporter sur les autres secteurs et faire entrer le Canada dans le 21<sup>e</sup> siècle. Les entreprises point-com ne sont pas les seules à avoir écopé. Faute d'argent pour investir, les entreprises qui s'efforçaient de construire leur infrastructure Internet et sans fil afin d'accroître leur capacité de services ont fait d'importants investissements en prévision de la demande future, désireux d'établir une infrastructure pour les fabricants de plus en plus nombreux à demander le service. Toutefois, les exploitants de centraux urbains n'étaient pas en mesure de répondre aux besoins des deux parties parce qu'ils ne réussissaient pas à trouver suffisamment de capitaux pour faire des investissements. En 2000, les entreprises de télécommunication ont investi plus qu'elles n'ont réalisé de profits, parce qu'elles devaient sans cesse investir dans de nouvelles technologies - en particulier les réseaux de télécommunication sans fil et de communication optique - pour pouvoir accroître leurs profits et soutenir la concurrence.

Parmi les éléments positifs en 2001, mentionnons les occasions qui se sont offertes aux fournisseurs de service Internet (FSI) dans le secteur des services téléphoniques Internet et aux fournisseurs d'équipement. Malgré la situation dans le secteur des entreprises point-com, il y a eu une explosion d'activité dans les secteurs de l'Internet et des services de communication mobile pour les entreprises de télécommunications, à un point tel qu'un rapport produit par le gouvernement fédéral recommandait d'offrir l'accès haute vitesse dans tous les foyers d'ici la fin de 2003. Les compagnies de téléphone se concentraient sur les réseaux optiques, les réseaux sans fil de troisième génération (permettant d'offrir un accès haute vitesse mobile à une vitesse trois fois plus élevée que dans le cas de l'accès commuté) et le passage de la commutation de circuits à la commutation par paquets.



CHUM Ltd, si cette dernière décidait de les offrir sur le marché. CanWest a continué à réduire ses dépenses par différents moyens, notamment la centralisation de ses activités à Winnipeg, le gel du recrutement à la chaîne de journaux Southam et la restructuration de 13 journaux. De plus, la société a travaillé de concert avec Hollinger Inc pour mettre en oeuvre une série de mesures susceptibles d'améliorer la structure de coûts du *National Post*, dont ces deux sociétés étaient propriétaires. En novembre 2000, la société CanWest a fait l'acquisition de la plupart des éléments d'actif de Hollinger Inc. au Canada, notamment 50,0 % de ses parts dans le *National Post*. Au mois d'août 2001, la société CanWest s'est portée acquéreur du reste, soit 50,0 %. Le groupe Hollinger appartient à Raveston, de Toronto, une société de portefeuille dont les parts sont détenues à 64,4 % par Conrad Black. La société CanWest prévoyait également faire l'acquisition du magazine *Saturday Night*, du *National Post Business* ainsi que du *National Post Online*.

En juillet 2001, la famille Sifton a acheté le reste des journaux de Hollinger Inc. en Ontario, au coût de 220 millions de dollars. Cette transaction vise 28 publications, notamment : *Kingston Whig-Standard*, *Sudbury Star* et *Sault Star*. Malgré la vente d'une bonne partie de ses actifs canadiens, le groupe Hollinger possédait encore toute une série de publications au Canada, en particulier en Ontario et en Colombie Britannique. En outre, après s'être départie d'importants biens dans la presse écrite aux États-Unis et au Canada en 2000, la société Thomson Corp. voulait vendre également deux journaux au Manitoba, soit le *Winnipeg Free Press* et le *Brandon Sun*.

En 2001, un autre acteur important dans ce secteur était la société Torstar, qui publie cinq quotidiens, dont le *Toronto Star*. Cette société examinait les possibilités de convergence avec ses concurrents et un éventuel partenariat avec des entreprises de communication, notamment des fournisseurs de télévision par câble et par satellite. En mai, Torstar a présenté une demande au CRTC en vue de mettre sur pied trois canaux de télévision dans le sud de l'Ontario. Cette société a promis d'embaucher 300 personnes et de consacrer 75 millions de dollars à des programmes locaux

pendant la durée de sa licence, soit une période de sept ans. D'autres entreprises se sont montrées intéressées à obtenir des licences pour exploiter des stations dans le sud de l'Ontario, comme CTV, Rogers Communications Inc., Quebecor Inc. et Craig Broadcasting Systems Inc.

La société Torstar a également indiqué qu'elle comptait bien ne pas être incorporée dans des entités plus grosses lorsqu'elle examinait les possibilités de convergence. En mars, la société CBC a examiné la possibilité d'établir un partenariat avec Torstar afin de diversifier ses activités dans le secteur des médias comme d'autres grands acteurs dans ce secteur d'activité. La société CBC a reçu environ 800 millions de dollars du gouvernement fédéral en 2001.

En juin, le CRTC a autorisé les sociétés de cablodistribution à posséder des canaux de télévision spécialisés et des services de télévision à la carte. Cette décision a déclenché toute une série de regroupements et a mis fin à plusieurs mois de discussions entre les distributeurs et les diffuseurs concernant l'appartenance future des entreprises de ce secteur. Du point de vue des entreprises de cablodistribution, la décision du CRTC a supprimé le principal obstacle à la convergence multimédia leur permettant de pénétrer sur le marché de la diffusion. Les principaux cablodistributeurs, comme Rogers Communications Inc. de Toronto et Shaw Communications Inc. de Calgary ont ainsi pu procéder à des prises de contrôle dans le secteur de la diffusion. Les cibles potentielles des prises de contrôle ont la mainmise sur les chaînes qui ont le plus de succès au pays. Il s'agit notamment de Chum Ltd et d'Alliance Atlantis Communications Inc., toutes les deux à Toronto, ainsi que d'Astral Media Inc., de Montréal.

La société Rogers, une entreprise de cablodistribution, de communication sans fil et de médias s'est efforcée d'acquiescer au complet le réseau Sports Net de CTV pour compléter sa récente transaction, soit l'achat de l'équipe de baseball de Toronto, les Blue Jays. Rogers a demandé au CRTC de lui accorder des licences pour quatre autres chaînes de télévision numérique, après avoir mis en oeuvre trois services numériques en septembre. Le CRTC a



pour les licences individuelles de leurs stations et leurs licences de groupe. Il s'agissait du plus important examen de licence dont le CRTC a eu à s'occuper depuis le début de la vague de regroupements et les prises de contrôle dans le secteur des télécommunications. Un facteur important pour ce secteur d'activité, en 2001, a été l'incidence de ces changements en ce qui concerne l'autonomie et l'indépendance des journalistes par rapport aux intérêts, d'une part, dans le secteur de la radio-diffusion et, d'autre part, de la presse. Ces fusions ont aussi soulevé des appréhensions au sujet du respect des seuils minimaux de contenu canadien dans les médias concernés.

En mai 2001, Quebecor a envisagé la possibilité d'une nouvelle structure du capital social pour Sun Media Corp., société qui publie le *Sun*, grâce à cette restructuration, les partenaires minoritaires obtiendraient une part plus importante de la deuxième chaîne de journaux la plus importante du pays. Quebecor était propriétaire à 70,0 % de Sun Media, tandis que les trois partenaires minoritaires possédaient 30,0 %. Cette tentative de refinancement venait un an après la prise de contrôle du Groupe Vidéotron Ltée, entreprise de cablodistribution et de radiodiffusion. Quebecor avait une dette de 7,3 milliards de dollars dont elle négociait le refinancement avec ces créanciers. Vidéotron sera incorporée à une nouvelle filiale, Quebecor Média Inc., avec d'autres groupes de Quebecor, notamment Sun Media et le portail Internet Canoe. En 2001, 54,0 % de Quebecor Média, appartenait à Quebecor, tandis que la *Caisse de dépôt et placement du Québec* était propriétaire du reste, soit 46,0 %. Vidéotron est la pierre angulaire du projet de Quebecor qui veut devenir un géant du multimédia regroupant notamment les services suivants : câble, Internet, journaux, magazines, commerce au détail de livres et de disques compacts, télédiffusion.

Quebecor a affirmé au CRTC que la prise de contrôle de Vidéotron permettrait de promouvoir la langue et la culture françaises en Amérique. Selon cette société, compte tenu de la vive concurrence provenant du nouvel empire médiatique BCE Inc., les médias québécois de plus petite taille ont de meilleures chances de survivre s'ils se regroupent, et Quebecor

profiterait de cette convergence. Le CRTC a passé en revue les acquisitions faites par Quebecor afin de déterminer si la Caisse de dépôt et placement, en tant que principal investisseur, pouvait prendre le contrôle ou le faire effectivement. La Caisse a le droit de premier refus en ce qui concerne la vente de tout élément d'actif de Quebecor Média ou la participation de nouveaux investisseurs. En outre, pour autoriser l'acquisition du réseau TVA par Quebecor, le CRTC exigeait que cette société vende 86,0 % des parts qu'elle détenait dans Télévision Quatre Saison (TQS), acquises en 1997 au coût de 34 millions de dollars.

En septembre 2001, la société Cogeco Inc., un autre intervenant du Québec, a formé équipe avec Bell Globemedia, une filiale de BCE, pour acheter TQS, de Quebecor, une transaction de 74 millions de dollars. Cogeco détiendrait 60,0 % de TQS et Bell Globemedia, 40,0 %. Ainsi, la société Bell Globemedia pourrait rejoindre la clientèle francophone du Québec et aurait deux fois plus de parts de marché que Cogeco dans le secteur de la diffusion et Quebecor pourrait, quant à elle, réaliser ses propres projets de convergence visant le réseau rival TVA.

En avril 2001, la société CanWest Global Communications Inc., une entreprise de Winnipeg dans les secteurs de la radiodiffusion et de la presse écrite, a vendu les parts qu'elle détenait dans la station de télévision CFCF, à Montréal, à la société CTV Inc., une transaction de 90 millions de dollars. Cette société satisfaisait ainsi aux conditions imposées par le CRTC pour l'acquisition de huit stations de télévision qui appartenaient à l'ancienne société WIC Communications Ltd. CanWest a vendu l'entreprise ROBTv, de Toronto, à la société Thomson Canada Ltd., au prix de 30 millions de dollars. Lorsque CanWest avait acheté ROBTv, dans une autre transaction, le CRTC avait demandé à la société de prendre des mesures pour atténuer les répercussions de l'acquisition de deux entités concurrentes, *The Post* et le partenaire de ROBTv, *The Globe and Mail*.

Malgré sa dette de 4,1 milliards de dollars, la société CanWest s'est montrée intéressée, en juillet, par des médias appartenant à la société

prix pour les clients et, en bout de ligne, créent un environnement moins concurrentiel. Certains analystes croient qu'une croissance excessive n'est pas saine ("extinction des dinosaures" dans le domaine des affaires) et, à cet égard, ils ont cité en exemple le géant japonais Mitsubishi qui s'est effondré. Une solution de rechange à ce problème est la création de nouveaux créneaux qui permettraient aux banques de survivre à l'échelle mondiale, notamment au moyen de la banque en ligne. La Banque Toronto-Dominion a procédé à l'implantation de kiosques bancaires portant son nom dans des magasins de la société Wal-Mart aux États-Unis.

Bien que les banques canadiennes soient encore protégées contre les prises de contrôle étrangères, elles craignent que les contraintes limitant l'ampleur des fusions engendrent un exode des capitaux vers les États-Unis et favorise des fusions avec des institutions financières américaines. Selon les banques, les fusions à l'intérieur du pays permettraient de garder les capitaux au Canada.

Dans ce secteur, il y a eu davantage de regroupements, de projets de fusionnement et d'investissements étrangers en 2001. La Banque Toronto-Dominion et Canada Trust ont achevé les activités de fusionner leurs 746 succursales; il s'agissait de la dernière étape du projet d'acquisition de Canada Trust d'une valeur de 7,8 milliards de dollars en 2000. En s'inspirant du fusionnement réussi de ces deux banques, le gouvernement fédéral a exigé que les sociétés désireuses de fusionner se départissent de certains éléments d'actifs, notamment des succursales, des services de courtage et des services de placement.

En 2001, la Banque Royale était l'acteur le plus important dans ce secteur. En juin, elle a annoncé la vente de Gestion Placements TR Inc., une transaction d'une valeur de 350 millions de dollars, à la société UPS AG, une société de services financiers helvétique. La société Gestion Placements TR Inc. est un gestionnaire de caisse de retraite qui s'occupe d'actifs de l'ordre de plus de 31,5 milliards de dollars et compte 100 employés. Il s'agit de la plus grosse entreprise du genre au Canada et elle traite avec 700 clients institutionnels, dont Air Canada et Alcan Inc.

## LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS

La Banque Royale du Canada (RBC) a ouvert des succursales bancaires aux États-Unis, afin d'accroître ses activités dans ce pays. Elle a fait l'acquisition de Centura Banks Inc. de Rocky Mount, en Caroline du Nord, au coût de 2,3 milliards de dollars, ainsi que des succursales de Wachovia Corp. en Caroline du Nord et en Caroline du Sud et en Virginie au coût de 150 millions de dollars. En septembre, la Banque Royale a fait un cinquième achat en deux ans aux États-Unis : elle a fait l'acquisition des services de courtage Tucker Anthony Sutro Corp. au coût de 635 millions de dollars américains, ce qui porte ses investissements totaux à 4,7 milliards de dollars. La RBC examinait également la possibilité d'acheter un réseau de 139 succursales (4,5 milliards de dollars en dépôts) en Floride, le tout d'une valeur marchande se situant entre 450 millions et 750 millions de dollars.

D'autres banques ont également investi chez nos voisins du sud. En novembre, la Banque de Montréal a fait l'acquisition de CSFB Direct, un courtier exécutant des États-Unis, une transaction de 830 millions de dollars. La CIBC s'est aussi portée acquéreur des services de courtage au détail et des services de gestion des biens, au Canada, de la société Merrill Lynch de New York, au coût de près de 900 millions de dollars. La Banque de Montréal et la Banque nationale du Canada étaient déjà présentes sur le marché américain.

Si les fusionnements étaient en vogue sur « Bay Street », la convergence était le mot d'ordre dans le secteur des communications. Le gouvernement fédéral a commencé à revoir la structure et le mandat du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) pour faire face à la convergence dans le secteur de l'information. Malgré le nombre croissant de fusions chez les diffuseurs, les fournisseurs de services Internet, les éditeurs et les entreprises de télécommunications, le problème était de déterminer comment ces entreprises pourraient offrir une valeur ajoutée pour le public et aussi pour leurs actionnaires.

Le CRTC a tenu des audiences au printemps concernant les demandes de renouvellement présentées par les réseaux CTV (BCE) et CanWest



## Nouvelle législation régissant les services financiers

Le 13 juin 2001, le gouvernement fédéral a déposé un projet de loi en vue de restructurer le secteur des services financiers, qui comprenait entre autres un processus d'examen des fusions. Selon cette législation, entrée en vigueur en octobre 2001, les institutions financières et les sociétés d'assurance ainsi que les maisons de courtage peuvent accéder au système de paiement. Elles pourront offrir des services tels que des comptes de dépôt, qui étaient normalement réservés aux banques.

Les commerces de détail et les fonds mutuels du marché monétaire peuvent faire de même, dans la mesure où ils répondent à certaines critères. Ainsi, il sera possible pour les petites institutions financières de se lancer en affaires et de s'implanter dans les collectivités que les banques plus importantes jugent trop petites. Les sociétés de crédit sont autorisées à établir une entité nationale de services, ce qui permettra à ce secteur fragmenté d'avoir une présence nationale et aidera les petites institutions offrant des services aux collectivités de rester viables.

Des mesures ont été prises pour faciliter l'entrée des institutions financières étrangères et pour permettre à celles qui sont déjà en place d'offrir plus de services. Auparavant, selon la législation canadienne, les banques étrangères devaient déterminer si elles souhaitaient être réglementées ou non. Elles n'étaient pas autorisées à diviser leurs activités en deux entreprises distinctes pour jouer sur les deux tableaux; elles ont maintenant cette possibilité. Ainsi, une partie d'une institution étrangère pourrait être assujettie à la réglementation canadienne et offrir les mêmes services qu'une banque, y compris recevoir des dépôts. L'autre partie de cette même institution pourrait ne pas être réglementée et offrir des services restreints, comme les cartes de crédit. Il n'y a plus de restrictions non plus quant au nombre de banques que les conglomérats de services financiers étrangers peuvent posséder au Canada. Auparavant, ils ne pouvaient pas en avoir plus d'une banque; maintenant, ils peuvent en avoir autant qu'ils le désirent. Il en est de même pour les conglomérats financiers canadiens.

Il y a un secteur important où les institutions financières étrangères sont défavorisées par rapport aux banques canadiennes : les petits dépôts de détail. Les institutions étrangères ne peuvent avoir de telles activités que si elles établissent une filiale en propriété exclusive au Canada, assujettie à la réglementation du Canada en matière d'opérations bancaires. C'est la voie qu'a choisie la Banque ING du Canada, en offrant des services bancaires par Internet avec ING Direct.

Les lignes directrices pour l'examen des fusions sont exposées dans un énoncé de politique qui accompagne la nouvelle loi. Pour chaque projet de fusionnement, il faudra procéder à une évaluation de l'incidence sur l'intérêt public. En outre, chaque projet sera examiné par le Bureau de la concurrence, le Bureau du surintendant des institutions financières et le ministre des Finances. Aux fins de l'évaluation de l'incidence, le Comité des banques et du commerce du Sénat et le Comité permanent des finances de la Chambre des communes doivent tenir des audiences publiques.

La nouvelle loi prévoyait la mise sur pied de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada. Cette agence

sera chargée d'appliquer les dispositions de la Loi visant la protection des consommateurs, de surveiller l'application des codes d'autoréglementation et d'éduquer les consommateurs. Cette loi crée en outre le poste d'ombudsman des services financiers canadiens.

Pour les banquiers, cette législation signifiait que les fusions étaient maintenant possibles. Ce qui ressort de la législation, c'est que les banques doivent consulter le gouvernement fédéral et non agir unilatéralement comme c'était le cas dans les projets de fusionnement ratés de 1998. Les banques voulaient plus de précisions concernant les lignes directrices et le mécanisme relatifs à l'évaluation de l'incidence (voir l'encadré plus haut). Elles se plaignaient que les énoncés de politique et la législation n'expliquaient pas assez clairement les principaux aspects du processus d'examen des fusions. Elles s'inquiétaient du délai qui s'écoulerait avant que les fusions soient autorisées et réalisées et se demandaient si le long délai ne risquait pas de diminuer les chances des banques canadiennes et de ternir leur réputation dans le domaine des services financiers internationaux. Par rapport à leur actif, les banques ont perdu du terrain à l'échelle mondiale au cours des deux dernières décennies. La Banque Royale, la plus importante joueur au Canada, se classe maintenant au 55<sup>e</sup> rang.

Les banques souhaitent fusionner afin d'être en mesure de soutenir la concurrence internationale, en particulier aux États-Unis, et de pouvoir répartir sur un plus grand nombre de consommateurs, les coûts croissants de la technologie et autres coûts. À leur avis, les fusionnements sont essentiels pour rationaliser les activités qu'elles s'efforcent de consolider en 2001. La CIBC a annoncé son intention d'éliminer 2 000 emplois et de se départir d'engagements indésirables en matière de prêts et de crédit d'une valeur de un milliard de dollars.

Des recherches effectuées en 2001 ont révélé que les banques canadiennes sont déjà de taille importante par rapport à la taille de l'économie canadienne et qu'il n'est probablement plus possible de réaliser d'autres économies d'échelle. Par ailleurs, les fusions présentent certains inconvénients, car elles entraînent la fermeture de succursales, la perte d'emplois et la hausse des



Par exemple, le siège social de la société Nortel se trouve à Brampton, en Ontario, mais la plupart des activités stratégiques de cette entreprise se passent à Dallas. Après une série de prises de contrôle, il ne reste que quelques sociétés dans le secteur de l'énergie au Canada - notamment, Petro-Canada, Talisman et Alberta Energy. En 2001, la plupart des entreprises de commerce de détail sont passées aux mains des Américains. En effet, Home Depot, Sears Canada et Wal-Mart dominent maintenant le marché, alors que la Compagnie de la Baie d'Hudson, propriétaire de Zellers, détient une part limitée de ce marché. Tous les fabricants d'automobiles appartiennent à des intérêts américains, tout comme une proportion importante des industries dans les secteurs des forêts et des mines. Toutes les grandes compagnies de téléphone, y compris les Entreprises Bell Canada Inc. (BCE) se sont efforcées de faire abolir les règles relatives à la propriété étrangère.

Au Canada, l'environnement industriel s'est transformé au cours des deux dernières décennies, les industries traditionnelles, telles que l'exploitation des ressources, la construction et l'administration publique, ayant perdu du terrain au profit du secteur des services. Le secteur des ressources naturelles, qui comptait pour 17,0 % de l'économie canadienne en 1985, ne comptait plus que pour 14,0 % en 2001. Il englobe le pétrole et le gaz, l'agriculture, l'exploitation forestière, la pêche, ainsi que la fabrication fondée sur les ressources naturelles. On s'attend à ce que ce secteur régresse encore davantage et s'établisse à 13,0 % d'ici 2010. Ce secteur sera remplacé par les industries de la nouvelle économie, qui prennent progressivement de l'expansion, notamment : l'équipement de communications et l'équipement électrique, les appareils de bureau et de commerce, les communications, l'énergie, les câbles, l'équipement scientifique, les télécommunications - radiodiffusion et entreprises de télécommunications - ainsi que les ordinateurs et les logiciels.

Le secteur des technologies de l'information devrait être une force dominante de l'économie canadienne au cours de la prochaine décennie. En 2010, l'économie ne devrait plus dépendre autant des ressources, mais plutôt être davantage branchée et axée sur les services qu'elle ne l'a

## LE SECTEUR BANCAIRE

jamais été auparavant. Les secteurs de la nouvelle économie devraient représenter 13,0 % du produit intérieur brut en 2010, alors qu'elle comptait seulement pour 4,0 % de celui-ci en 1985, ce qui permettra surmonter l'écart par rapport au secteur des ressources naturelles. Au cours de la période allant de 1997 à 2000, l'augmentation marquée de la demande d'équipement informatique, de logiciels, d'équipement de communications et de fibres optiques a engendré une croissance de 17,0 % par année dans les secteurs de la nouvelle économie. L'évolution rapide d'Internet et du commerce électronique ont contribué à cet essor et en furent les principales responsables.

Au Canada, les banques s'étaient déjà mises à l'heure de la nouvelle économie mondiale en 2001. L'Internet, l'intégration des marchés financiers de l'Union européenne et la tendance à l'harmonisation dans le domaine de la réglementation grâce à la création d'institutions, telles que la Banque des règlements internationaux, en Suisse, et à la signature d'accords commerciaux, par exemple sous l'égide de l'Organisation mondiale du commerce, sont autant de facteurs qui contribuent à l'établissement d'un nouveau système financier mondial. Les obstacles nationaux aux qui limitaient les services financiers se sont estompés, ce qui a ouvert les portes à la concurrence étrangère au Canada et a préparé les institutions canadiennes à la concurrence à l'étranger.

Les banques se préparaient à une autre série de tentatives de fusionnement lorsque la législation établissant les règles en matière de fusionnement a été adoptée en juin 2001. Les projets de fusions de banques avortés en 1998 ne bénéficiaient pas de l'appui du gouvernement fédéral, mais la nouvelle législation a créé une situation plus favorable. Le nombre des grandes institutions financières du Canada, déjà peu élevé, diminuera vraisemblablement encore davantage une fois que les réformes auront été mises en place, et un regroupement plus important dans le secteur est inévitable. Au pays, il y aura moins de banques, mais celles-ci seront plus importantes et leur taille leur permettra de soutenir efficacement la concurrence sur le marché mondial. Les efforts

## 2. Le climat des affaires

Le chapitre brosse le portrait des grandes tendances et les principaux événements qui ont marqué l'année 2001 dans les secteurs d'activité économique qui sont régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il convient de noter que, dans ces secteurs, les activités de regroupement et de concentration ont influencé les fluctuations des données relatives à l'équité en matière d'emploi.

L'environnement économique influe sur les activités des employeurs assujettis à la Loi. Le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi dépendent souvent du cycle économique, du taux général d'inflation, du chômage ainsi que des prévisions économiques. Le climat économique est le contexte qui permet de situer les données portant sur les quatre groupes désignés fournies par les employeurs; il permet de déterminer si les progrès réalisés dans la représentation de ces groupes au sein de l'effectif sont liés aux conditions économiques du secteur d'activité particulier dans lequel ces employeurs évoluent ou s'ils sont propres à l'effectif de l'employeur.

Au cours de cette année par ailleurs stable, deux événements défavorables ont marqué l'année 2001 : la récession, qui a débuté vers la fin de 2000 et s'est poursuivie en 2001; les attaques violentes survenues dans le secteur du transport aérien qui ont nu considérablement à des industries clés de l'Amérique du Nord. Malgré ces facteurs, la situation économique du Canada est restée assez forte par rapport aux années précédentes.

En 2001, le taux de chômage au Canada a presque atteint son niveau le plus bas depuis 25 ans, tandis que le taux d'inflation est resté bien inférieur à la moyenne enregistrée dans les pays du Groupe des huit (G8) au cours des cinq dernières années. Les échanges commerciaux ont atteint leur plus haut niveau historique, le Canada constituant le pays du G8 dont l'économie est la plus ouverte. En outre, les entreprises canadiennes comptaient sur le commerce international pour favoriser la création d'emplois et la croissance, et cela plus que tout autre pays industrialisé. Le dollar canadien est resté stable en 2001, en raison du fait que l'économie du Canada a surclassé celle des États-Unis à bien des égards.

Selon l'indice du développement humain des Nations Unis, le Canada fut nommé comme l'endroit le plus propice à vivre en 2001. C'est aussi le pays ayant la main-d'œuvre la plus

scolarisée (le taux d'inscription dans les universités est le plus élevé au monde) et le pays le plus branché, comme en témoignent les taux d'utilisation d'Internet très élevés.

Malgré les avantages évidents associés à sa réputation de leader dans l'économie mondiale, l'économie canadienne ne fonctionnait pas à pleine capacité. En effet, le Canada n'attirait pas suffisamment d'investissements étrangers, sa main-d'œuvre hautement qualifiée était sous-utilisée et il ne parvenait pas à retenir celle-ci. Alors qu'on estime que le Canada aura besoin d'un million de travailleurs qualifiés au cours des prochaines années, le Canada continue de perdre chaque année plus de 40 000 Canadiens qualifiés qui quittent le pays.

En outre, l'absence de fusions-acquisitions d'entreprises au Canada était considérée comme étant à la fois un avantage (un plus grand nombre d'entreprises signifie plus de concurrence et plus d'emplois) et un inconvénient (plus d'employeurs signifie une moins grande performance dans l'industrie). Une autre conséquence de cette situation est l'érosion de la souveraineté économique du Canada, les entreprises canadiennes investissant aux États-Unis faute de pouvoir acquérir d'autres entreprises au pays, à tel point que les activités en sol américain ont pris plus d'ampleur que les activités au Canada.





La liste de ces entrepreneurs et les données sur leur effectif se trouvent à l'annexe D.

Pour plus de renseignements sur les groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats obtenus par les employeurs, on peut communiquer avec :

Politique, Rapports et Elaboration de données  
Normes du travail et Équité en milieu de travail  
Programme du travail

Développement des ressources humaines Canada  
Place du Portage, Phase II  
165, Hôtel de Ville  
10<sup>e</sup> étage  
Gatineau (Québec) K1A 0J2

M. Kamal Dib  
**Téléphone :** (819) 953-7499  
**Télocopieur :** (819) 997-5151

On peut aussi rejoindre le personnel du programme à l'adresse Internet suivante :

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

On peut consulter ce rapport, grâce au Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), sur le site Web du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, à l'adresse suivante :

[http://info.load-olea.hrdc-drhc.gc.ca/equite\\_milieu/trav/pleme/annuel/rapportannuel.shtml](http://info.load-olea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieu/trav/pleme/annuel/rapportannuel.shtml)

fonction publique fédérale. Contrairement aux ministères fédéraux, ils ne sont assujettis à la Loi que s'ils ont 100 employés ou plus. Ils étaient à peine une demi-douzaine en 1996. Aujourd'hui, ils sont une trentaine, dont 15 emploient 100 personnes ou plus. Les principaux sont l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, le Bureau du vérificateur général du Canada et l'Office national du film. Ils comptent environ 60 000 employés.

Le ministre du Travail appuie les employeurs de compétence fédérale du secteur privé et le Conseil du Trésor en fait autant pour les ministères fédéraux, mais ni l'un ni l'autre n'a de budget pour les employeurs distincts. En 2000, le Conseil du Trésor a fourni pendant un an, au Programme du travail de DRHC, les fonds nécessaires pour aider ces employeurs. La possibilité de leur offrir une source de financement stable sera étudiée au cours de l'examen législatif de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En 2001, DRHC a évalué les besoins des employeurs distincts et leur a fourni le soutien nécessaire pour assumer leurs obligations en vertu de la Loi. Cette aide a pris la forme de conseils d'ordre général et technique, de formations sur les dispositions législatives, le processus de l'équité, la Classification nationale des professions, les données sur la disponibilité, l'analyse de l'efficacité, l'étude des systèmes d'emploi et les logiciels à utiliser pour les rapports, et d'un appui technique concernant l'utilisation du recensement, l'élaboration de produits, d'outils et de méthodes, comme l'application pour l'analyse de l'efficacité et Beyond 20/20, et la préparation aux vérifications de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le 31 décembre 2001, 15 employeurs distincts étaient visés par la Loi. Leur nom et les données sur leur effectif se trouvent à l'annexe D.

## PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

Le ministre du Travail gère aussi le Programme de contrats fédéraux (PCF) pour l'équité en matière d'emploi. Ce programme oblige les employeurs qui font des affaires avec le gouvernement du Canada à se donner un effectif équitable et représentatif. Il s'agit des employeurs qui ont 100 employés ou plus et qui obtiennent un contrat de fourniture de biens ou de services de 200 000 dollars ou plus du gouvernement fédéral. Ces employeurs doivent mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi satisfaisant aux exigences du programme et DRHC peut vérifier sur place leur conformité à ces exigences.

Le tableau qui suit illustre des estimés démontrant la part de représentation des quatre groupes désignés sous PCF. Ces données sont basées sur un sondage effectué auprès de 100 employeurs du PCF. Des informations plus exactes seront disponible dans les prochains rapports annuels du Ministre.

ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX VISÉS PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 2001									
		#	R	TD	TR	#	R	TD	TR
ENSEMBLE DES EMPLOYÉS		FEMMES				AUTOCHTONES			
1 147 876	363 877	31,7	46,4	68,3	39 028	3,4	2,1	100,0	
ENSEMBLE DES EMPLOYÉS		PERSONNES HANDICAPÉES				MINORITÉS VISIBLES			
1 147 876	19 514	1,7	6,5	26,2	111 344	9,7	14,0	69,3	

LEGENDE : R - Représentation en pourcentage, TD - Taux de disponibilité en pourcentage, TR - Taux de représentativité en pourcentage (R divisé par TD)

En date du 31 mars 2001, le taux de représentation des femmes dans la fonction publique fédérale s'élevait à 52,1 % et dépassait donc leur taux de disponibilité dans la population active, qui était de 48,7 %, la représentation des Autochtones de 3,6 % représentait le double de leur disponibilité, qui se situait à 1,7 %. Celle des personnes handicapées atteignait 5,1 %, dépassant ainsi pour la première fois leur disponibilité, qui s'établissait à 4,8 %. Quant aux minorités visibles, leur représentation de 6,1 % était inférieure à leur disponibilité de 8,7 %. Les données sur la disponibilité sont tirées du recensement de 1996 et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité de 1991 et elles sont ajustées aux catégories professionnelles de la fonction publique. Celles du recensement et de l'Enquête de 2001 sont peut-être plus élevées.

Au cours de l'exercice 2000-2001, les femmes représentaient 57,8 % des personnes recrutées par la fonction publique fédérale, les Autochtones 4,6 %, les personnes handicapées 3,1 % et les membres des minorités visibles 8,1 %. Par ailleurs, la part des femmes dans les cessations d'emploi s'élevait à 51,7 %, celle des Autochtones à 4,1 %, celle des personnes handicapées à 4,1 % et celle des minorités visibles à 5,6 %. Enfin, les femmes ont obtenu 58,3 % des promotions, les Autochtones 3,8 %, les personnes handicapées 4,7 % et les minorités visibles 6,4 %.

Cependant, les femmes ayant gagné 50 000 dollars ou plus au cours de l'exercice 2000-2001 ne représentaient que 25,9 % des femmes de la fonction publique fédérale, comparativement à 49,4 % pour les hommes. De même, la proportion s'élevait à 26,7 % pour les Autochtones, 32,1 % pour les personnes handicapées et 38,3 % pour les membres des minorités visibles.

## ORGANISMES DE SERVICE SPÉCIAL ("EMPLOYEURS DISTINCTS")

La liste des organismes de service spécial du gouvernement du Canada se trouve à la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Ce sont des employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la

moins 100 employés et 2) appartenir aux secteurs de compétence fédérale (soit les banques, les communications et les transports). En 2001, 450 employés comptant 635 000 employés remplissaient ces conditions.

La Loi stipule que les employeurs privés de compétence fédérale et les sociétés d'Etat ayant 100 employés ou plus doivent soumettre, au ministre du Travail, un rapport annuel sur les progrès qu'ils ont accomplis pour assurer la représentativité de leur effectif. Une de ses dispositions permet au gouvernement de mettre à l'amende les employeurs qui :

- ne déposent pas leur rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- n'incluent pas tous les renseignements demandés dans ce rapport; ou
- fournissent des renseignements faux ou trompeurs.

L'amende peut aller jusqu'à 10 000 dollars par jour jusqu'à concurrence de 50 000 dollars par année civile.

Le chapitre 4 intitulé « Notations des

employeurs » donne la liste des employeurs privés de compétence fédérale et l'annexe E fournit des statistiques sur ces employeurs.

## LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

Selon la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, partie I de l'annexe I, la fonction publique fédérale comprend plus de 60 ministères, organismes et commissions pour lesquels le Conseil du Trésor est l'employeur. La gamme de ces organisations va des gros ministères dont l'un compte plus de 23 000 employés aux petites institutions qui n'en ont qu'une dizaine. Le seuil de 100 employés ne s'applique pas à chaque ministère, mais à l'ensemble de la fonction publique, qui est considérée comme un seul employeur aux termes de la Loi. Cependant, chaque ministère soumet un rapport au président du Conseil du Trésor et ce dernier en fait la synthèse. Les renseignements sur l'équité en matière d'emploi concernant ces organisations se trouvent à l'annexe D.



## CATÉGORIES D'EMPLOYEURS VISÉS PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI EN 2001

EMPLOYEURS		ENSEMBLE DES EMPLOYÉS		PERSONNES HANDICAPÉES		MINORITÉS VISIBLES			
Secteur privé de compétence fédérale	635 622	14 533	2,3	6,5	35,2	74 049	11,6	14,0	83,3
Fonction publique fédérale	149 586	7 621	5,1	4,8	100,0	9 143	6,1	8,7	70,3
Employeurs distincts	69 451	3 031	4,4	4,8	90,9	5 228	7,5	8,7	86,5
Entrepreneurs fédéraux	1 147 876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	2 002 535	25 185	3,0	6,5	46,1	82 420	10,4	14,0	73,9
EMPLOYEURS		ENSEMBLE DES EMPLOYÉS		PERSONNES HANDICAPÉES		MINORITÉS VISIBLES			
Secteur privé de compétence fédérale	635 622	284 875	44,8	46,4	96,6	9 971	1,6	2,1	74,7
Fonction publique fédérale	149 586	78 212	52,3	48,7	100,0	5 316	3,6	1,7	100,0
Employeurs distincts	69 451	38 198	55,0	48,7	100,0	1 325	1,9	1,7	100,0
Entrepreneurs fédéraux	1 147 876	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
TOTAL	2 002 535	401,285	47,0	48,7	96,5	16 612	1,9	2,1	92,4

LÉGENDE : R - Représentation en pourcentage (%), TD - Taux de disponibilité (%), TR - Taux de représentativité en pourcentage (%) (R divisé par TD)

## EMPLOYEURS VISÉS

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement* connexe. La *Loi* vise à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, elle demande aux employeurs de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les groupes désignés. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles à l'emploi des groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Les obligations de l'employeur concernant la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi sont les suivantes :

- recueillir des données sur leur effectif pour connaître le nombre de membres des groupes désignés qu'il comprend;
- analyser leur effectif pour évaluer la sous-représentation des membres des groupes désignés;

## LES EMPLOYEURS PRIVÉS ET LES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

Le ministre du Travail gère un programme qui s'adresse aux employeurs privés de compétence fédérale et aux sociétés d'État. Pour participer à ce programme, ces employeurs doivent l'avoir au

- étudier leurs systèmes, d'emploi, les politiques et les pratiques favorables en matière d'emploi pour découvrir et éliminer les obstacles à l'emploi qu'ils contiennent;
  - élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures prévues pour supprimer les obstacles à l'emploi et instaurer des règles et usages positifs. (Ces mesures doivent être assorties d'un échéancier et d'objectifs quantitatifs à court et à long terme.)
- Quatre catégories d'employeurs sont visées par la *Loi*, soit les employeurs privés et les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les organismes de service spécial (aussi connus sous le nom d'employeurs distincts) et les entrepreneurs fédéraux.

# 1. Employeurs visés

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui vise les employeurs privés de compétence fédérale, le secteur public fédéral et de nombreux entrepreneurs qui font des affaires avec le gouvernement fédéral.

En 2001, plus de deux millions d'employés de 1 425 entreprises privées et institutions publiques étaient visées par la Loi ou travaillaient pour des employeurs faisant des affaires avec le gouvernement fédéral.

## INTRODUCTION

La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise à réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, elle demande aux employeurs de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les groupes désignés.

Ce rapport porte surtout sur les employeurs privés de compétence fédérale, mais il parle brièvement des autres employeurs des groupes désignés qui font parti de l'effectif.

Les chapitres suivants décrivent la situation des groupes désignés dans l'effectif des employeurs visés par la Loi en 2001, au point de vue de la représentation, du recrutement et des promotions.

Le 1<sup>er</sup> juin 2002, les employeurs privés de compétence fédérale visés par la Loi ont soumis leur quinzisième rapport annuel. Ils y décrivent la situation des groupes désignés et les progrès qu'ils

ont accomplis en 2001 en vue d'assurer à ces groupes une représentation équitable dans leur effectif. Ce document-ci est une synthèse et une analyse de ces rapports. Le deuxième chapitre décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir des membres des groupes désignés dans leur effectif. Les chapitres suivants traitent du climat des affaires dans les secteurs visés par la Loi, présentent des profils de la main-d'oeuvre de ces secteurs et des quatre groupes désignés et évaluent les résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes fournissent des renseignements supplémentaires. L'annexe A définit les principales notions utilisées dans le rapport. L'annexe B décrit la méthode de notation employée pour évaluer le rendement des employeurs. L'annexe C décrit la méthode de notation pour l'Index des bonnes pratiques. L'annexe D donne la liste des ministères, des organismes de service spécial et des entrepreneurs fédéraux visés et leur effectif. L'annexe E contient des tableaux statistiques qui regroupent les renseignements tirés des rapports des employeurs.

plein temps. Toutefois, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes membres de minorités visibles et les femmes Autochtones d'une part et l'ensemble des femmes ainsi qu'entre les hommes handicapés et les hommes Autochtones d'une part et l'ensemble des hommes Autochtones d'une part et l'ensemble des hommes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des hommes et, d'autre part, les femmes handicapées par rapport à toutes les femmes.

Étant donné que les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre les femmes de chaque groupe désigné minoritaire et l'ensemble des hommes, il existe un double obstacle pour les femmes Autochtones, les femmes membres d'une minorité visible et les femmes handicapées. Elles sont désavantagées de deux façons : d'une part, parce qu'elles sont des femmes et, d'autre part, parce qu'elles appartiennent en plus à un autre groupe désigné. On peut constater cette situation non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu et dans la concentration dans les catégories professionnelles inférieures. Alors que, dans l'effectif visé par la Loi, seulement 25,2 % de toutes les femmes gagnaient 50 000 \$ et plus en 2001 comparativement à 47,4 % chez les hommes, cette proportion n'était que de 15,3 % chez les femmes Autochtones, de 19,8 % chez les femmes handicapées et de 22,0 % chez les femmes membres de minorités visibles.



La représentation des femmes, a augmentée dans la catégorie des cadres supérieurs et dans celle des professionnels et elle a diminué chez le personnel administratif et de bureau. C'est dans le secteur des banques que la représentation des femmes était la plus élevée (71,0 %) et que les femmes ont progressé dans l'échelle hiérarchique pour occuper des postes d'administrateurs et de professionnels. En 2001, les femmes étaient majoritaires dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs dans le secteur bancaire (51,0 %). C'est dans le secteur des transports que la représentation des femmes était la plus faible (23,0 %), mais des progrès importants ont été accomplis dans plusieurs professions de ce secteur.

En 2001, près de six Autochtones sur dix faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient concentrés dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et artisans et les travailleurs manuels spécialisés. Au cours de la période de référence, la représentation de ce groupe désigné a augmenté dans toutes les catégories professionnelles.

En 2001, la représentation des personnes handicapées a augmenté dans six catégories mais a diminué dans les huit autres.

Chez les membres des minorités visibles, près de huit salariés sur dix occupaient des postes dans cinq catégories professionnelles, soit les cadres, les professionnels, le personnel administratif et de bureau et les travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les catégories des professionnels et des semi-professionnels que les autres groupes désignés. Plus de 20,2 % des membres des minorités visibles travaillaient dans ces deux catégories, comparativement à 14,6 % pour les femmes, 12,0 % pour les Autochtones et 14,7 % pour les personnes handicapées.

## SALAIRES

En 2001, l'écart entre le salaire de l'ensemble des hommes et celui de l'ensemble des femmes appartenant à l'effectif visé par la Loi a légèrement diminué, passant de 21,0 % à 20,6 %. Le salaire des femmes correspondait en moyenne à 79,4 % de celui des hommes exerçant un emploi à

le groupe des personnes handicapées. On observe ce même phénomène chaque année depuis une décennie, ce qui donne lieu à un grave affaiblissement de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi.

La proportion des personnes handicapées parmi les salariés promus en 2001 est demeurée stable à 1,9 %.

## Membres des minorités visibles

En 2001, dans l'effectif visé par la Loi, les membres des minorités visibles ont été plus nombreux parmi les salariés embauchés. Leur proportion s'est établie à 12,6 % alors qu'elle était de 10,7 % en 1999 et de 12,1 % en 2000. Parmi les quatre grands secteurs d'activité, seul celui des banques a enregistré une diminution pour ce qui est de la proportion de personnes recrutées au sein de ce groupe.

Au cours de l'année de référence, les employeurs relevant de la compétence fédérale visé par la Loi ont mis fin à l'emploi d'un moins grand nombre de membres de minorités visibles qu'au cours des deux années précédentes. Plus de 70,0 % des cessations de fonctions se sont produites dans les secteurs des banques et des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui des membres de ce groupe qui ont quitté l'effectif cette année encore, tendance qui se maintient depuis 1995.

En 2001, le pourcentage de membres des minorités visibles qui ont été promus par rapport à l'ensemble de tous les salariés promus a augmenté, s'établissant à 14,6 %, le taux le plus élevé depuis 1987; ce pourcentage est aussi supérieur à leur représentation au sein de l'effectif en 2001 (11,7 %).

## Profil professionnel

L'effectif visé par la Loi était encore fortement concentré dans la catégorie du personnel administratif et de bureau en 2001, suivie de près par celles des professionnels et des cadres. La concentration différait d'un secteur à l'autre. Dans le secteur bancaire, près de 75,0 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, comparativement à seulement le quart dans le secteur des transports.

En 2001, la proportion de femmes promues s'est établie à 53,2 %, une légère baisse par rapport au taux de 53,4 % enregistré l'année précédente. Plus de 68,4 % des promotions accordées aux femmes l'ont été dans le secteur des banques; celui-ci était suivi du secteur des communications où les femmes ont obtenu 46,1 % de toutes les promotions dans ce secteur.

Au cours de l'année de référence (2001), un moins grand nombre de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 41,3 % à 39,9 %. Le nombre de cessations de fonctions pour ce groupe n'a diminué que dans le secteur des banques : il a augmenté dans les trois autres grands secteurs.

En 2001, le recrutement des femmes a beaucoup augmenté, passant de 38,7 % à 41,3 %. Si on examine les chiffres, on constate que 45 200 femmes ont été embauchées en 2001 par rapport à seulement 39 700 en 2000. Il s'agit du niveau de recrutement le plus élevé, pour les femmes, depuis 1989 et cela représente une augmentation de 20 000 par rapport à 1997. La part des femmes dans le recrutement a augmenté dans six catégories professionnelles, mais a diminué dans les huit autres.

### Mouvements de l'effectif Femmes

- La plupart des salariés appartenant à une minorité visible (96,2 %) vivaient dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec.
- Près des trois quarts de toutes les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi vivaient dans trois provinces, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Leur représentation s'est améliorée au Québec et en Colombie-Britannique.
- Plus des trois quarts des salariés Autochtones étaient concentrés dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Parmi les cessations de fonctions chez les employeurs visés par la Loi en 2001 le pourcentage de ce groupe a été de 1,9 %, soit le même que l'année précédente, mais il reste quand même plus élevé que le taux de recrutement. Les cessations de fonctions pour les personnes de ce groupe étaient réparties également dans les différents secteurs d'activité. Il y a eu plus de cessations de fonctions que de recrutements dans

### Personnes handicapées

En 2001, dans l'effectif visé par la Loi, le pourcentage de personnes handicapées recrutées a augmenté de 0,2 % et s'est stabilisé à 1,2 %, comparativement à seulement 0,9 % en 1999. Le recrutement des membres de ce groupe a augmenté de façon marquée dans les transports et dans les « autres secteurs », mais il a régressé dans les secteurs des banques et des communications.

Un plus grand nombre d'Autochtones ont été promus en 2001, leur proportion par rapport à l'ensemble des personnes ayant été promues en 2001 ayant augmenté (de 1,4 % en 2000 à 1,6 % en 2001). La proportion de promotions pour ce groupe a augmenté dans tous les secteurs d'activité, sauf celui des banques où il a chuté de 0,1 % atteignant ainsi 1,2 %.

La proportion des Autochtones par rapport à l'ensemble des cessations de fonctions a augmenté, passant de 1,6 % à 1,7 % en 2001. Cette proportion s'est accrue dans les secteurs des transports et des communications, mais a diminué dans le secteur des banques et les « autres secteurs ». En 2001, le nombre d'Autochtones embauchés a été supérieur au nombre de ceux qui ont perdu leur emploi, une tendance qui se démarque positivement des tendances observées au cours des années précédentes.

### Autochtones

Une fois encore, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi (1,7 % en 2001 par rapport à 1,6 % en 2000 et à 1,3 % en 1998). Le secteur des transports, auquel se sont joints près de la moitié de ces nouveaux salariés était en tête du recrutement pour les Autochtones.



la moitié de toutes les promotions accordées dans l'effectif visé par la Loi.

## GROUPES DÉSIGNÉS

### Représentation

En 2001, la représentation des quatre groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi a été stable dans certains cas alors que dans d'autres, elle a augmenté, et cela plus particulièrement chez les femmes et les membres des minorités visibles.

- La représentation des femmes s'est accrue, passant de 43,8 % à 44,8 %, alors que celle des personnes handicapées est demeurée stable à 2,3 %.

- Au cours de la même période, la représentation des Autochtones a augmenté, passant de 1,5 % à 1,6 %, alors que dans le cas des salariées membres de minorités visibles, elle s'est accrue, passant de 10,7 % à 11,7 %.

- La représentation des groupes désignés diffèrait d'un secteur d'activité à l'autre. Ainsi, dans les secteurs des banques et des communications, la représentation des femmes a diminué, mais elle s'est accrue dans les transports et les « autres secteurs ». En ce qui concerne les Autochtones, leur représentation a progressé dans tous les secteurs, sauf celui des banques, et elle a augmenté de façon plus marquée dans le secteur des transports. Pour ce qui est des personnes handicapées, leur représentation s'est accrue dans le secteur des transports, mais elle a diminué dans les trois autres. La représentation des membres des minorités visibles a progressé dans tous les secteurs.

- Près de neuf femmes sur dix, parmi l'effectif visé par la Loi, travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario, le Québec, la Colombie Britannique et l'Alberta. En 2001, c'est au Yukon et au Nouveau Brunswick que l'on trouvait la plus forte représentation de femmes, alors que c'est en Saskatchewan, au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest qu'elle était la plus faible.

- C'est toujours dans le secteur des communications que l'on trouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la Loi, soit 33,9 % du total. Il est suivi en cela par le secteur bancaire (30,8 %) et celui des transports (28,2 %). Ensemble, les employeurs des secteurs des transports et des communications emploient plus de 6 membres de l'effectif sur 10 et sont membres des ETCOF (l'organisme qui encadre les employeurs assujettis à la législation fédérale dans les secteurs des transports et des communications). Les « autres secteurs » regroupaient 7,1 % de l'effectif visé par la Loi.

- En 2001, près de 9 salariées sur dix parmi ceux qui sont visés par la Loi travaillaient dans quatre provinces, à savoir l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta.
- Le nombre de recrutements a augmenté de façon importante en 2001 et s'est établi à 109 500, niveau le plus élevé qui ait été observé depuis 1990. Le nombre de nouveaux salariés recrutés s'établissait à 102 600 en 2000 et à seulement 74 300 en 1999. Le secteur des transports, qui est celui où le taux de croissance est le plus fort en 2001, a été à l'origine de 37,8 % de tous les recrutements au cours de l'année de référence, suivi par le secteur des communications (30,2 %), celui des banques (26,4 %) et les « autres secteurs » (5,6 %).

- La situation s'est améliorée en ce qui concerne les cessations de fonctions, puisque leur nombre est tombé de 94 000 à 91 300 cette année. Cependant, le nombre de recrutements a augmenté de façon considérable en 2001. Les employeurs visés par la Loi ont embauché plus de gens qu'ils n'en ont mis à pied, une situation qui a été observée chaque année depuis 1998.

- Le nombre de salariées promues a diminué en 2001, passant de 60 500 à 51 000, mais ce nouveau chiffre correspond davantage à la tendance historique, tandis que celui de l'année dernière constituait une anomalie. À lui seul, le secteur des banques a accordé 27 600 promotions, ce qui représente plus de



employeurs ont affecté des ressources aux plans d'équité en matière d'emploi et ont mis sur pied des moyens plus efficaces pour mettre ces plans en oeuvre. L'échange d'information sur les pratiques exemplaires est de plus en plus courant, car bon nombre d'initiatives visant l'équité en matière d'emploi sont communes à diverses entreprises.

Le chapitre sur les bonnes pratiques comprend des renseignements sur l'Index des bonnes pratiques (IBP) qui permet de déterminer dans quelle mesure l'employeur s'acquitte de l'obligation de présenter un rapport descriptif. En 2001, plus des deux tiers des employeurs ont obtenu une cote IBP de 5, et 23 seulement une cote de 3 ou moins.

## NOTATIONS DES EMPLOYEURS

Chaque employeur est évalué en fonction des résultats numériques qui donnent une indication de la situation des membres des groupes désignés au sein de l'effectif ainsi que des efforts qu'ils ont déployés en 2001 pour améliorer cette situation. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur. Elle reflète aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en 2001 dans l'amélioration de la situation des groupes désignés.

- D'après les résultats de 2001, c'est pour le groupe des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 177 employeurs sur 404 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné.
- Ce sont les employeurs du secteur des transports qui ont obtenu la meilleure cote pour le groupe des Autochtones : 110 entreprises ont mérité la cote A.

- La cote A a été attribuée à 109 employeurs relativement aux membres de minorités visibles - comparativement à 101 l'année dernière - alors que 91 employeurs ont obtenu la cote A à l'égard du groupe des femmes - comparativement à 88 l'année dernière. La cote B a été attribuée à 87 employeurs en ce qui concerne le groupe des femmes (par rapport à 84 l'année dernière), compara-

## EFFECTIF

- En 2001, le nombre de salariés signalé par les entreprises privées de compétence fédérale, conformément à la Loi, a augmenté par rapport à 2000. Ce nombre, qui est passé de 612 000 à 636 000 (soit une hausse de 24 000 salariés ou 4,0 %), s'explique par l'augmentation du nombre d'employeurs, qui est passé de 394 en 2000 à 418 en 2001. En ce qui concerne les secteurs d'activité, il y a eu une augmentation marquée de l'effectif dans le secteur des banques (hausse de 23 400 salariés ou 13,6 %) et une légère hausse dans celui des transports (hausse de 1 900 salariés ou 1,1 %) ainsi que dans les communications (hausse de 3 900 salariés ou 1,8 %). Dans les « autres secteurs », l'effectif a diminué de façon marquée (diminution de 6 100 salariés ou 11,9 %).
- Dans toutes les entreprises visées par la Loi ayant obtenu les deux notations les plus élevées (A et B), les membres des minorités visibles sont arrivés en troisième place, après les Autochtones et les femmes. Les femmes sont arrivées en première place dans le secteur bancaire et dans celui des communications alors que les Autochtones étaient en première place dans le secteur des transports et dans les « autres secteurs ».
- Seulement 40,0 % des employeurs ont obtenu la cote C ou une cote plus faible pour les Autochtones, comparativement à 55,0 % dans le cas des membres des minorités visibles.
- Comme les années précédentes, la situation la pire a été celle des personnes handicapées. En effet, seuls 26 employeurs ont obtenu la cote A pour ce groupe (par rapport à 21 l'année dernière), et 28 autres employeurs ont quant à eux obtenu la cote B (par rapport à 16 l'année précédente). Près de 83 % des employeurs ont mérité la cote C ou une cote plus faible pour ce groupe désigné.

## LE CLIMAT DES AFFAIRES

En 2001, l'économie canadienne a encore une fois connu une croissance, malgré l'enthousiasme moins grand suscité par les répercussions des nouvelles technologies et malgré les événements politiques de la dernière partie de l'année qui ont eu une incidence sur les déplacements et sur bon nombre d'entreprises de services. Le taux de chômage a atteint son niveau le plus bas depuis 25 ans et les échanges commerciaux ont été plus nombreux que jamais. En dépit des avantages inhérents à sa position de chef de file dans l'économie mondiale, le Canada n'a pas exploité son plein potentiel en raison de son incapacité à obtenir de nouveaux investissements étrangers ainsi qu'à garder et à utiliser pleinement ses propres travailleurs hautement qualifiés. En outre, l'absence de fusions et d'acquisitions au pays a eu une certaine incidence, à la fois positive (plus d'entreprises significatives concurrentes accrues) et négative (plus d'emplois perdus). (plus d'efficacité).

Au cours de l'année de référence, les banques canadiennes étaient déjà de plein pied dans la nouvelle économie mondiale. L'Internet, l'intégration des marchés financiers dans l'Union européenne et la tendance à l'harmonisation en matière de réglementation par l'entremise d'institutions internationales sont autant de facteurs qui favorisent la création d'un nouveau système financier mondial. Les banques se préparaient à une autre série de fusions et de acquisitions lorsque la loi établissant des règles de fusionnement a été adoptée en juin 2001. Pendant ce temps, les entreprises dans le secteur des communications ont concentré leurs efforts sur la convergence, c.-à-d. l'intégration de la technologie et des médias dans le domaine de l'information. En 2001, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications (CRTC) s'est efforcé de gérer la dynamique des secteurs de la radiodiffusion et des

## LES BONNES PRATIQUES

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier fait état des mesures qui ont été prises par les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et des résultats qu'ils ont obtenus et, en plus, des consultations entreprises auprès des représentants des salariés.

En 2001, de nombreux facteurs ont influé sur la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans les entreprises régies par le gouvernement fédéral, et plus particulièrement la technologie et la mondialisation. L'accroissement de la représentation des membres des groupes désignés s'explique par les mesures adoptées par les employeurs. En effet, plusieurs employeurs ont constaté qu'un effectif diversifié, en plus de renforcer l'image de l'entreprise auprès des autres concurrents sur le marché, contribue à la réussite sur le plan économique et à un meilleur moral chez l'ensemble des salariés, y compris ceux qui appartiennent aux groupes désignés.

Bon nombre d'employeurs ont indiqué que leurs plans de communication prévoient des mesures d'équité en matière d'emploi de même que l'appui des cadres supérieurs, en particulier au cours des activités d'auto-identification. De plus, ces





# Table des matières

Points saillants .....	1
1. Employeurs visés .....	7
2. Le climat des affaires .....	13
3. Les bonnes pratiques .....	25
4. Notations des employeurs .....	29
5. Rapports des employeurs .....	47
5.1 L'effectif .....	47
5.2 Les femmes .....	51
5.3 Les Autochtones .....	55
5.4 Les personnes handicapées .....	59
5.5 Les membres des minorités visibles .....	63
Annexe A : Glossaire et notes techniques .....	69
Annexe B : Méthodologie de notation .....	71
Annexe C : Méthodologie de l'IBP (Indice des bonnes pratiques) .....	79
Annexe D : La fonction publique fédérale et le Programme de contrats fédéraux .....	81
Annexe E : Résumé statistique .....	95

J'ai l'honneur de vous soumettre ce rapport.

Veuillez agréer, Excellence, l'expression de ma très haute considération.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudette Bradshaw', written in a cursive style.

Claudette Bradshaw



Minister of Labour

Ministre du Travail

Ottawa, Canada K1A 0J2

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson  
C.P., C.C., C.M.M., C.D.

Gouverneure générale du Canada

Excellence,

Il me revient le privilège de présenter au Parlement le 15<sup>ème</sup> Rapport annuel relatif à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus de déceler et d'éliminer les obstacles à l'emploi auxquels les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles se heurtent, et de mettre en œuvre des pratiques assurant une meilleure représentation de ces groupes. Ce rapport fait état des progrès réalisés, dans l'application des principes énoncés dans la Loi, par les employeurs de compétence fédérale, y compris les sociétés de la Couronne. Les résultats indiqués dans le rapport de cette année mettent en lumière les progrès accomplis de 1987 à 2001. Ils montrent qu'un plus grand nombre de lieux de travail canadiens s'efforcent d'assurer l'équité en matière d'emploi. Ils illustrent le rôle incomparable que joue la Loi sur l'équité en matière d'emploi dans les progrès réalisés dans ce domaine par les employeurs et les employés.

Pour la première fois le rapport traite de tous les types d'employeurs visés par la Loi, dont les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, le secteur public fédéral, notamment les employeurs distincts, et les entrepreneurs ayant un contrat avec le gouvernement fédéral. Ensemble, ces employeurs représentent plus de 1 600 sociétés employant plus de 2 millions de Canadiennes et de Canadiens.

Je suis fière des résultats présentés dans ce rapport; je me rends compte, toutefois, qu'il reste encore beaucoup à faire pour rendre les lieux de travail justes, équitables et accessibles à tous les Canadiennes et Canadiens.

En 2002, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a procédé à un examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il a produit un rapport contenant 29 recommandations. Notamment, il a fortement recommandé la mise en œuvre, dans les lieux de travail, de stratégies répondant mieux aux besoins particuliers des personnes handicapées et des Autochtones et, pour les employeurs, l'adoption d'un meilleur système de production de rapports. Le gouvernement du Canada continuera à donner suite à ces recommandations et à promouvoir un milieu de travail plus inclusif.

Notre pays s'est bâti sur les principes de justice et d'équité. Nous savons que notre succès en tant que nation tient en grande partie à notre héritage multiculturel et au respect dont les citoyens font preuve les uns à l'égard des autres. Au fur et à mesure que nous progressons sur la voie de l'équité en matière d'emploi, nous favorisons une plus grande productivité dans les lieux de travail et améliorons le bien-être de l'ensemble des Canadiennes et des Canadiens.



Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,  
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements  
Développement des ressources humaines Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, niveau 0  
Hull (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

No du catalogue : LT-020-02-03

[http://info.load-otea.hrdc-drrhc.gc.ca/equite\\_milieu/trav/generaux.htm](http://info.load-otea.hrdc-drrhc.gc.ca/equite_milieu/trav/generaux.htm)

### **Format du support de substitution**

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le (819) 953-7499 pour obtenir le format choisi.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2003  
No de cat. MP31-5/2002  
ISBN : 0-662-66991-6

Imprimé au Canada

**2002**

**Loi sur l'équité en matière d'emploi**

**Rapport annuel**





# Rapport annuel

*Loi sur l'équité en matière d'emploi*

## 2002













